Status of Women Canada

2003-2004
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before March 31 and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2003.

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Communication Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS9

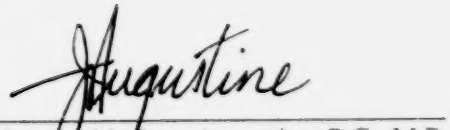
Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.communication.gc.ca

Catalogue No.: BT31-2/2004-III-65
ISBN: 0-660-62220-3

Status of Women Canada

2003-04 Estimates

A Report on Plans and Priorities



The Honourable Jean Augustine, P.C., M.P.
Secretary of State (Status of Women)

Table of Contents

1.0 Introduction 1
- 1.1 Message from the Secretary of State (Status of Women) 1
- 1.2 Management Representation Statement 3

2.0 Raison d'être 5
- 2.1 Legal Mandate 5
- 2.2 Vision 5
- 2.3 Mission 5
- 2.4 Strategic Roles 6

3.0 Planning Overview 7
- 3.1 Trends 7
- 3.2 The Current Status of Women 9
- 3.3 Other Challenges and Opportunities 10

4.0 Strategic Outcomes for Canadians 11
- 4.1 The Agenda for Gender Equality 11
- 4.2 A Broader Range of Informed and Effective Stakeholders 17

5.0 Organization 21
- 5.1 Program Delivery Responsibilities 21
- 5.2 Internal Strategic Outcome: Departmental Effectiveness 23
- 5.3 Resource Allocation 25
- 5.4 Other Information 28

Annex A: Updated 2001-04 Strategic Plan 30
Annex B: Reader Feedback Form 39

This report is available through the Status of Women Canada Web site at
http://www.swc-cfc.gc.ca

1.0 Introduction

1.1 Message from the Secretary of State (Status of Women)

As Secretary of State (Status of Women), I am pleased to present the Status of Women Canada (SWC) *Report on Plans and Priorities* for the 2003-04 Estimates.

Canada is a diverse country. Not only is our population spread across a vast and geographically diverse land, there is great regional, racial and ethnic diversity in language and heritage among the people of Canada. Our land has tremendous rural and remote areas, as well as densely populated urban centres. Ours is a multicultural, multiethnic and multiracial society. For example, the Aboriginal and Inuit peoples of Canada play a vital role in our society; women, men and children in Canada live in a growing variety of family arrangements; and as you will read in this Report, in the coming years, immigration will become our key source of population growth.

Underpinning this vibrant diversity is a thriving and evolving economy, in which new opportunities and challenges create a climate of constant growth and change. As a nation, Canada enjoys great privilege, which allows us to play a leadership role on many fronts. Of course, we are proud of our achievements. But with leadership comes responsibility – and in Canada, we take our responsibilities very seriously. We are deeply aware of the needs not yet met, the challenges not yet overcome and the goals not yet achieved. We remain very concerned that in Canada, no one should be left behind. Hence, our focus is on building a society that is truly inclusive of all people, in all their diversity.

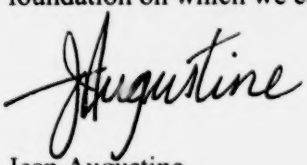
The recent Speech from the Throne articulates the next steps for building a land of even greater opportunity for today's population and for future generations, and provides SWC with opportunities to advance gender equality.

In the coming months, I will be working in partnership with my colleagues the Ministers of Health, Justice and Human Resources Development Canada to oversee the development of the Agenda for Gender Equality. The Agenda will address critical gaps with concrete initiatives and measurable results to ensure progress is achieved. It will promote the use of gender-based analysis in government responses.

SWC has long recognized the work of advancing gender equality and women's human rights cannot be done in isolation. We must be aware and respectful of the invaluable initiatives undertaken in all jurisdictions, recognizing that it is only in partnership that we can best achieve our goals. Our federal partners, other levels of government, and women's and other equality-seeking organizations and international institutions are essential in this process.

We will build on departmental efforts that have put in place the foundation for making the Agenda for Gender Equality an initiative the government can be proud of. We are ready to move forward, with vigour and focus, to make this vision a reality.

The work ahead is extensive and challenging. I am confident that we have a strong foundation on which we can achieve equality for all.



Jean Augustine
Secretary of State (Status of Women)

1.2 Management Representation Statement

For tabling in Parliament, I submit the 2003-04 Report on Plans and Priorities (RP&P) for Status of Women Canada (SWC).

This document has been prepared based on the reporting principles and disclosure requirements contained in the *Guide to the Preparation of the 2003-2004 Report on Plans and Priorities*:

- it accurately portrays the organization's plans and priorities;
- the planned spending information in this document is consistent with the directions provided in the Minister of Finance's Budget and by the Treasury Board's Secretariat;
- it is comprehensive and accurate; and
- it is based on sound underlying departmental information and management systems.

The reporting structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers, and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

Name: _____

Date: February 2003

2.0 Raison d'être

2.1 Legal Mandate

In 1976, the Government of Canada established Status of Women Canada (SWC) as the federal department to *"co-ordinate policy with respect to the Status of Women and administer related programs"* (Order in Council 1976-779).

The *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (the *Charter*), as well as Canada's commitments to implement the United Nations *Platform for Action (Beijing 1995)*, and its adherence to the *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women*, further strengthen SWC's mandate.

2.2 Vision

Our vision is *to play a key role in fulfilling the Government of Canada's commitment to building a society that is inclusive and respectful of all Canadians, by promoting gender equality, and the inclusion and participation of the full diversity of women and girls in Canada.*

Canada's approach to advancing gender equality is based on the recognition that gender is a factor in our social, economic, cultural and political systems – and that women's unequal status is rooted in and perpetuated by systemic causes. The concept of gender equality recognizes that treating women and men identically will not ensure equality in outcomes because women and men experience different social relations and living situations. It also recognizes that women's inequality is further compounded by factors such as ethnicity, race, socio-economic, refugee, immigrant and indigenous status, age, disability, language, religion, sexual orientation, and income.

2.3 Mission

Our mission is to promote gender equality, and the full participation of all women in the economic, social, cultural and political life of the country.

As a result of its coordination and administrative mandate, SWC works to:

- influence the development of strengthened and more equitable policy; and
- seek a broader range of effective stakeholders.

Please refer to Section 4 for further details.

2.4 Strategic Roles

Although SWC's size relative to other federal departments is small, its 1995 mandate is vast and far reaching. A wide range of issues have an impact on gender equality. In addition, a large number of federal departments are responsible for these issues, which affect other key stakeholders. As a result, in 2001, SWC identified three complementary roles it must play:

- **Knowledge Broker on Gender Equality** – The department facilitates interaction and information sharing among stakeholders. It also plays a key role in making its clients aware of opportunities to make timely and effective input to the federal policy development process. We connect the people with knowledge to those with influence and/or decision-making responsibilities.

- **Portal for Information** – SWC serves as a gateway for information on gender equality within the federal government and for communities across the country. We connect the people with needs to those who have solutions.

- **Centre of Expertise** – SWC proactively gathers leading-edge knowledge on specific issues, particularly emerging issues, as well as key contacts in the field. Our goal is to share knowledge, frameworks and contacts with stakeholders and partners to assist them in their own efforts to advance gender equality in their programs and policies.

The department is a well-positioned agent of change within the Government of Canada.

3.0 Planning Overview

Over the last four decades, women have made advances in their participation in the political, economic, cultural and social life of Canada. A number of challenges, however, remain.

Canada's shifting demographic landscape, global migration, aging population, increasing trade liberalization and rapid technological advances have different implications for women and men.

SWC is responding to the impact of these changes on the policy-making process, while maintaining and building on the gains already made in advancing gender equality. The department has a forward-looking agenda that is grounded in the government's overall objectives, as well as in Canada's international commitments to gender equality.

3.1 Trends

3.1.1 Population

Over the next decade, it is estimated that Canada's population will grow at less than one per cent a year, which is lower than the growth rate between 1970 and 1990. Declining population growth over the past few decades is mainly due to a decrease in birth rates. This is also true in most other industrialized countries. Low birth rates, combined with a longer life expectancy, have led to the overall "aging" of Canada's population. On the other hand, the Aboriginal population is the fastest-growing and youngest in Canada.

Immigration, a long-standing source of population growth, is expected to be Canada's only source by 2031. By 2011, immigration is expected to account for all of the growth in the labour force. In the last decade or so, the top source countries of immigration to Canada have shifted to other regions, particularly Asia. In 2001, 42 per cent of immigrants came from China, India, Pakistan, the Philippines and South Korea. Increasing diversity among Canada's new immigrants requires policy and program responses that take into account gender and diversity.

Another key feature of the population landscape is the increasing diversity of family structures, and the resulting change in the type of support being sought from governments, families and the voluntary sector. The proportion of dual-earner, childless or lone-parent families has grown considerably, with women heading the vast majority of lone-parent families.

3.1.2 The Canadian Economy in an Innovative and Competitive Global Market

Increased exchange among cultures and mobility across borders, including immigration and global economic integration – spearheaded by international trade agreements – have transformed economies, organizational/business behaviour, labour markets, profiles of societies and public institutions. As a result, advances in transportation, information and communications technologies have served as catalysts. Along with most industrialized countries, Canada has taken measures to ensure a smooth transition to a global, knowledge-based economy and to foster an environment in which no one is left behind. However, many challenges to the advancement of gender equality remain.

Although women and men may not face the same barriers, like their male counterparts, women entrepreneurs leading small- and medium-sized firms still face barriers to growing their businesses and to operating on a more global scale. Also, while there is an increasing demand for skilled workers in high-growth sectors, women are less likely to end up in fields that, as described below, offer "good" jobs, such as science and engineering. In the world of work, women are also more likely to be in non-standard work arrangements, and thus less likely to take advantage of the opportunities a changing global environment offers.

3.1.3 The Changing World of Work

There has been a shift away from jobs that are traditionally full time, with regular working hours, to more flexible, insecure non-standard work arrangements. This includes a significant rise in part-time, short-term and contract work, as well as growth in self-employment. Home-based work is becoming more prevalent, largely as a result of advances in communications technology.

Overall, there has been a polarization between what may be considered as "good jobs" and "bad jobs" in terms of skills, benefits, incomes. While there is a rapid growth rate of highly paid, full-time jobs in knowledge intensive sectors, the number of jobs that are considered low-skilled, many of which are under non-standard work arrangements, remains high in absolute terms. In fact, traditional services (i.e., retail, food and accommodation), where low-wage, low-skill jobs dominate, account for the largest proportion of service jobs - a sector where women tend to predominate. There is also a significant gap between the employed and the unemployed, with youth having suffered the most from fewer job opportunities.

A record number of adult women entered the workforce in 2002. Unpaid dependant care and other household work, however, are constant factors affecting women's labour market participation. Given their obligations, many women must make difficult choices to balance or to choose between job responsibilities and caring for dependants, whether they are young children, elderly parents, or relatives with illness or disabilities. Some of their options include taking part-time jobs, contract work or home-based self-employment, most of which lead to lower incomes, little or no access to benefits, and

fewer career and training opportunities. In turn, as a result of lower pension benefits, these choices can lead to economic vulnerability in the mid-term or retirement years and family and work tensions. Two key challenges in today's policy and program environment are: recognizing the value of women's engagement, as their benevolent involvement directly supports our current health care system, and building on previous gains to support children and families in a manner that promotes the economic autonomy of women.

3.1.4 Governance Under Renewal

The increasing complexity of Canada's policy environment requires new and strengthened partnerships among federal, provincial/territorial governments, the voluntary sector, Aboriginal communities and many others. Many policy responses would require policy dialogue and close collaboration to effectively respond to the needs of women and men in Canada.

3.2 The Current Status of Women

Although women's overall economic situation continues to steadily improve, some statistics reveal unacceptable realities for a society as rich as ours. As a percentage of men's earnings and incomes, those of women have been on an upward trend. For example, women's after-tax incomes increased by 10 per cent of men's over nine years.

Women's incomes, however, continue to be lower than men's, and their poverty rates continue to be higher. In 1997, it was estimated that 19 per cent of Canadian women were living and parenting in low-income situations, compared with 16 per cent of men. The difference can be attributed to high poverty rates for unattached women, particularly lone mothers with children less than 18 years of age. During the period from 1996 to 2000, however, the poverty rates for lone mothers dropped by 11 percentage points.

Violence against women continues to be a significant and persistent social and economic problem in Canada, and is closely linked to inequalities and social imbalances in society. Public attitude surveys indicate that the public agrees that family violence is a crime, and that women should be protected from it. New statistics on homicide in Canada show that spousal homicide increased by 23 per cent in 2001, due almost entirely to men killing their spouses. Women, especially young ones, are also:

- three times more likely than male victims to be physically injured by partners;
- five times more likely to be hospitalized as a result of the violence;
- three times more likely than male victims to be obliged to take time off from paid or unpaid work to deal with the consequences of the violence; and
- five times more likely than men to say they feared for their lives.

Violence against women and children impacts on the economy, on the health of women and children, and on justice and social services systems. For example, because of a lack of economic choices, women often stay in abusive relationships. In turn, the insecurity

and lack of self-esteem that this generates keep women from asserting their rights, promoting their talents and taking their rightful place in society. The economic and health effects of violence include lost productivity, expenditures associated with the need for social, medical, legal and police services, and a decline in the health of women and children.

3.3 Other Challenges and Opportunities

In these times of global change and uncertainty, our commitment to changing these realities can lead or influence others, here and abroad. With this in mind, SWC will seek a renewed engagement from other federal departments and other levels of government, as well as from the private and non-governmental sectors, to create an environment of inclusiveness.

Finally, as part of the initiative to modernize the comptrollership function, SWC will develop a risk-based framework and will integrate it into its planning process.

4.0 Strategic Outcomes for Canadians

Within its overall mandate and mission, SWC will continue to focus its efforts on working with other federal government departments and agencies to strengthen and promote equitable public policy, and to enhance the capacity of a broader range of informed and effective stakeholders. This can only be achieved through building partnerships and collaborative action with stakeholders. Under a three-year plan drafted in 2001-02, initiatives during 2003-04 will build on efforts over the last two years. Annex A includes the updated version of SWC's strategic plan, demonstrating how action planned for this fiscal year supports the department's logic map shown on the previous page. Financial tables follow under Section 5.3.

4.1 The Agenda for Gender Equality

The Agenda for Gender Equality (AGE) is the main strategy for advancing the work of SWC. AGE is a government framework to ensure that gender considerations are taken into account in current and new policy and program initiatives to strengthen public policy. The overarching goal is to factor in the diverse realities of both women and men through the use of gender-based analysis (GBA) and gender mainstreaming. Under AGE, additional resources have been allocated to the department to:

- accelerate the implementation of GBA across the federal government;
- provide funding to women's and other equality-seeking organizations, so SWC can benefit from the input and expertise of, and enhance the departments' ability to work with, a broader range of stakeholders, and address new and emerging challenges to advancing gender equality;
- engage Canadians in the public policy process, in a sustained and structured manner, to ensure women's experiences and perspectives are included in the public policy agenda; and
- continue to meet Canada's international commitments and sustain Canada's status as a global leader in gender equality.

In the last two years, SWC's work on AGE has focused on laying the foundation for strategic partnerships, including pilot projects with government departments to implement GBA, engaging Canadians and meeting Canada's key international commitments as they relate to gender equality. In this fiscal year, SWC will be working with key departments to develop and implement AGE, an update of which will be presented in spring 2003. The results are expected to contribute to expanding opportunities, addressing issues of exclusion and discrimination, and improving the quality of life of all women and men in Canada.

Table 1 — Corporate Logic Map

Our mission:	***To promote gender equality and the full participation of all women in the economic, social, cultural and political life of the country.***

4.1.1 Strengthened and Equitable Public Policy

SWC will continue to work horizontally across the federal government, as well as with other levels of government, to influence the development of policies, research, programs and services that take into account the diversity of women's perspectives and realities. In doing so, SWC will continue to work with women's and other equality-seeking organizations, to facilitate their full and active engagement with other departments, so they can play an effective and strategic role in influencing the program and policy considerations of other federal institutions. In 2003-04, the department's work will continue to focus on the following three priority areas:

- **Improving Women's Economic Autonomy**

  Although the difference is narrowing between the average incomes of women and men, the gap remains significant. Most recent statistics indicate that the average annual pre-tax income of women age 15 and over was just 62 per cent of that of men. There are multiple factors contributing to the gender wage gap, the most significant of which relate to the systemic undervaluing of work that women perform, and the concentration of women in certain undervalued industries. Furthermore, the increase in the number of women in non-standard work arrangements (e.g. part-time and temporary work, self-employment, multiple job-holding) also contributes to the wage gap, as these work arrangements are associated with low earnings, and little or no access to benefits.

  The challenge to expand women's economic opportunities is even greater in today's global, knowledge-based economy. As part-time workers, women have less or no access to training opportunities. Immigrant women who are professionals often face discrimination and experience systemic barriers that prevent them from full and active participation in the Canadian labour market. Immigrants who are trained outside Canada do not have an equal opportunity to contribute to society, due to institutional barriers associated with the accreditation process of regulatory bodies. The impact is particularly serious since many immigrant women fall under regulated professions, such as nursing, teaching, social work and medicine. Like their male counterparts, new immigrant women often do not have the tools or support mechanisms to succeed in the labour market, including ways to facilitate foreign credential recognition. They are more likely, therefore, to end up in precarious work arrangements. Self-employed women and small-scale women entrepreneurs still face barriers to growing their businesses and to taking advantage of the opportunities trade and investment liberalization offer.

  The significant amount of women's unpaid care-giving and household work may have an impact on their labour-market position and conditions, including their predominance in non-standard work. As primary providers of care, women are also key stakeholders in Canada's health care system, and other policies and programs

that support care giving in Canada, including maternity and parental benefits, and programs to support early-child development.

- **Eliminating Violence Against Women**

  Violence against women and girls remain a major impediment to achieving gender equality. In many cases, women's unequal status renders them more vulnerable to violence. Conversely, women who are victims of violence are less likely to fully participate in the economy and society, as detailed in Section 3.1. Women make up the large majority of victims of sexual assault, criminal harassment, kidnappings and abductions.

  Aboriginal women are more likely to be victims of certain types of violence. A recent tragic example is the high number of Aboriginal women among the "missing" women in Vancouver. Unfortunately, a disproportionately high number of murders of Aboriginal women also exists in other areas of the country.

- **Advancing Women's Human Rights**

  Many factors influence women's opportunities to participate fully in the economic, social, political and cultural life of the country. These factors include race, ethnicity, socio-economic status, Aboriginal or Inuit heritage, age, disability, religion, sexual orientation, language, geographic location and immigrant and citizenship status. Aboriginal women, for example, face many barriers related to their gender and their Aboriginal heritage.

4.1.2 Key Issues

To achieve progress in the priority areas identified above, the department has begun to identify the issues it will address, given its resources in 2003-04. The areas of focus in past versions of the strategic plan (improved access to benefits, trade, trafficking and Aboriginal women) are now reflected under reworded key issues.

- **Improved Access to Benefits for Non-Standard Workers**

  Often, non-standard workers have no access to benefits that are available to full-time workers, such as employment insurance benefits that include disability. Given the predominance of women in non-standard work arrangements, access to these benefits is an important issue for women's economic autonomy.

  In the immediate term, and in partnership with other governments, federal departments and stakeholders, SWC will undertake initiatives to increase awareness and understanding of various policy and program options that would improve access to benefits for non-standard workers. In the medium-term, a desired outcome is the

establishment of policy and program mechanisms that would increase access to benefits for workers in non-standard work arrangements.

- **Increased Support to Children and Families**

  Compared to men, women spend more time on unpaid care giving and household work. This has discernible consequences for their participation in the paid labour force. Many women take part-time jobs, contractual work or self-employment as a strategy to balance work and family responsibilities, which often results in harmful economic consequences (e.g. lower earnings, low pension benefits). Policies and programs that support care giving, and other needs of children and families, are crucial to increasing women's economic autonomy.

  SWC will work in close partnership with key government departments on ongoing initiatives related to child benefits, child care and maternity/parental benefits that provide economic support to families with children. The department will also work with Health Canada and other partners to improve health services for women and families, including improved access to home-care services and more effective human resources to support care giving. Other issues related to support for children and families will also be examined, such as access to civil legal aid and the implications of interdependent relationships for gender equality.

- **Expanding Opportunities in the Global, Knowledge-Based Economy**

  Global economic integration and technological advances have led to intensifying market competition, and an increasing demand for innovative firms and highly skilled workers. While these have brought opportunities for some women entrepreneurs and many skilled workers, a key concern is that other Canadians may not have the tools to succeed or fully participate in the new global economy. Another concern is the extent to which domestic policies and regulations are shaped by international trade agreements, and their implications for the advancement of gender equality.

  Through collaborative partnerships with the Department of Foreign Affairs and International Trade, and other key departments, SWC will focus on: strengthening the capacity of women's organizations and other stakeholders to engage in policy dialogue on international trade policy; improving policies and programs that support women entrepreneurs to grow their businesses and be export-ready; and promoting the integration of gender considerations within trade-related international forums. There continue to be opportunities to integrate gender concerns in the work of the Asia-Pacific Economic Cooperation forum through the Gender Focal Point Network, and through the initiatives of the Inter-American Commission of Women within the Organization of American States.

Trade and investment liberalization has facilitated increasing labour mobility and migration. SWC will therefore undertake initiatives to address issues related to women's labour mobility and labour-market integration, including foreign credential recognition. A desired outcome is the development and implementation of policy measures that would remove barriers for women and men who acquired their education and training outside Canada.

- **Promoting the Full Participation of Aboriginal and Inuit Women**

Canada is viewed as a global leader in gender equality and has demonstrated concrete results in improving the quality of life of the people living here. There is considerable work to be done, however, to address the needs of the Aboriginal and Inuit communities, particularly women. For example, while Canada ranks third on the United Nations Human Development Index, women of indigenous origin rank well below (between 18th and 62nd).

In close partnership with Indian and Northern Affairs Canada and other key departments, SWC will make a concerted effort to address issues of concern to Aboriginal and Inuit women. Desired outcomes include:

- the increased participation of Aboriginal and Inuit women in decision making;
- the knowledge building of Aboriginal and Inuit women and their partners on key issues of importance, to understand the inequality of Aboriginal women, including access to self-governance, improved economic autonomy, and the root causes contributing to the higher levels of violence, poverty and addictions they experience; and
- the relevant departments and agencies developing and implementing legislative and policy measures that would address the issues prioritized above.

- **Building on Gains Made Regarding Women's Human Rights**

While significant gains have been made to advance women's human rights, there are further opportunities to strengthen them. SWC will work collaboratively with other departments, including Human Resource Development and Justice Canada, to strengthen the *Canadian Human Rights Act* and explore measures to improve federal pay equity legislation in Canada. SWC will also work with other government departments to strengthen women's human rights internationally.

- **Addressing Violence Against Women**

One of SWC's longer-term partnerships is the Family Violence Initiative (FVI). The objective of the FVI is to reduce the extent of family violence in Canadian society by enhancing awareness, strengthening the ability of the criminal justice, housing and health systems to respond, and building on the knowledge base through data collection and research. To meet this objective, SWC will continue to focus on

prevention and on addressing root causes of family violence. Selected issues will be posted on the SWC Web site.

- **Promoting Gender Equality Globally**

  Canada has been active for many years in the promotion of gender equality and women's human rights in multilateral forums. Through close collaboration with the Department of Foreign Affairs and International Trade, the Canadian International Development Agency, and other federal government departments, SWC has played a leadership role in shaping the agenda of key multilateral organizations to advance gender equality, as well as promoting the mainstreaming of gender within these organizations.

Drawing on work done earlier in 2003, Canada will contribute to the 2003 World Summit on the Information Society, to ensure that the gender dimensions of the digital divide are recognized and addressed as a central issue.

Another key focus for this fiscal year will be to build on achievements related to gender mainstreaming within the Organization of American States (OAS), the Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC) forum and the Commonwealth. Within the OAS, SWC will have an opportunity to further gender mainstreaming and contribute to shaping the organization's activities. SWC's Deputy Head was recently elected Vice-President of the Executive Committee of the Inter-American Commission of Women of the OAS. In APEC, the department will lead Canada's participation in the very first meeting of the recently established APEC Gender Focal Point Network within, which will play a key role in gender mainstreaming within the organization in coming years. In the Commonwealth, Canada will contribute to further work related to the incorporation of gender considerations in the development of national budgets (i.e. gender and budgets) and other activities to advance gender equality.

In addition to the issues identified above, SWC will work on issues selected with other federal departments to build the AGE, as well as those generated through consultations held at the community level, identified via pilot projects to implement GBA in other federal departments and gained from discussions related to funding submissions. The selected issues will be posted on the SWC Web site, as partnerships are concluded. SWC invites readers and organizations to check its Web site regularly for updates.

4.2 A Broader Range of Informed and Effective Stakeholders

The department's second strategic outcome addresses the need to continue to enhance the capacity and knowledge of key partners and stakeholders so that they can engage in their own efforts to advance gender equality. This outcome is not solely an end in itself, but it is essential to the attainment of the first outcome. To achieve this, SWC will continue to focus its efforts on two fronts: knowledge building and partnerships.

Canadian governments at all levels, from municipal to federal, are aided among others, by an extensive network of women's equality-seeking and other non-governmental organizations, such as labour and anti-poverty groups. Many of these organizations are vibrant and forward-looking. They are well informed on current realities, and close to new and emerging issues. They provide services to women, speak out on gender equality issues and are active in the policy development process. Increasingly, these organizations reflect the growing diversity of women in Canada.

4.2.1 Accelerating Knowledge Building on Selected Issues with Key Audiences

This strategy involves activities such as conducting and disseminating research, preparing and distributing educational materials, holding roundtable discussions, analyzing current and emerging issues, and sharing information and data among stakeholders, both nationally and internationally. Efforts to accelerate knowledge building will continue to focus on the three priority areas described earlier: improving women's economic autonomy, eliminating violence against women and advancing women's human rights.

Challenges faced in knowledge building are: consulting with the most appropriate stakeholders/partners/clients, and identifying the root causes and relevant issues of gender inequalities, particularly the gender implications. Once issues have been identified, SWC must adopt the most effective strategy to address them, and work with groups and different levels of government. In addition, measuring the influence of our publications on policy-making or program processes is complex.

In 2003-04, as further detailed under the paragraph on Modern Comptrollership, the department will finalize its corporate performance framework, which will include a process to monitor knowledge retention and use.

4.2.2 Fostering Partnerships with Key Stakeholders for Targeted Institutional Change

SWC will continue to build effective partnerships within and outside government, as well as with non-governmental organizations, domestically and internationally. This will provide a first step toward the increased understanding of issues, and the adoption of different management cultures and processes in selected institutions that have an impact on a significant number of women.

The advancement of gender equality involves all levels of government. Therefore, the department cultivates and maintains strategic links with provincial and territorial governments, and monitors developments that have an impact on gender equality. The Federal/Provincial-Territorial forum for Ministers Responsible for the Status of Women meets annually to work collaboratively from a gender perspective on violence, economic and health issues.

The participation of SWC at the Regional/Federal Councils is particularly important in ensuring a horizontal approach to its interventions to influence gender equality policies at the regional level. This approach is particularly critical, since it provides SWC with strategic positions to influence regional standpoints and practices on gender issues.

In partnership with women's local, provincial and national voluntary and other equality-seeking organizations across Canada, SWC is addressing selected issues. So far, these efforts have included a variety of strategies, ranging from research and public education to advocacy and institutional change. Further, Canadian women's and equality-seeking organizations are increasingly making the link between Canada's international commitments and their implementation at the domestic level.

In the next fiscal year, SWC's efforts will be aimed at assisting women's and equality-seeking organizations to enhance their capacity to plan for results, evaluate their performance, share their experiences with other key stakeholders and use this knowledge base to advance effective strategies. In addition, the department is developing partnerships to promote equality in some key mainstream organizations.

5.0 Organization

This section provides an overview of how SWC is organized and presents information on its resources allocation.

5.1 Program Delivery Responsibilities

The ***Co-ordinator*** of SWC heads the department, reports legally to the Minister responsible for the Status of Women and reports on an ongoing basis to the Secretary of State (Status of Women).

The ***Executive and Information Services Directorate*** is responsible for the corporate planning and coordination of services for performance management, and the coordination of services and executive support to the Co-ordinator and the Secretary of State (Status of Women), including ministerial services. It also provides translation and information management services, which support all aspects of the department's work. The directorate also provides services to the public through its library distribution center and Internet site.

The ***Policy Analysis, Development and External Relations Directorate*** reviews and provides gender expertise on existing and proposed federal government policies, legislation, programs and initiatives. It develops recommendations and strategies, and works in cooperation with other federal departments to promote gender equality. It undertakes developmental activities to address policy gaps on issues of concern to women. It also collaborates with various stakeholders, including provincial and territorial governments, civil society and non-governmental organizations, international organizations and other governments on policy-related activities.

The ***Communications and Consultations Directorate*** informs the general public, including women's organizations, of federal priorities and programs relating to SWC. This directorate conducts media relations and provides consultation advice and planning. It also carries out media analysis, responds to queries from the public, produces publications and promotional materials, speeches and provides communications advice.

The ***Gender-Based Analysis*** *(GBA)* ***Directorate*** assists other federal departments and agencies in setting up their own processes to ensure GBA is incorporated into all of their policy- and program-development activities.

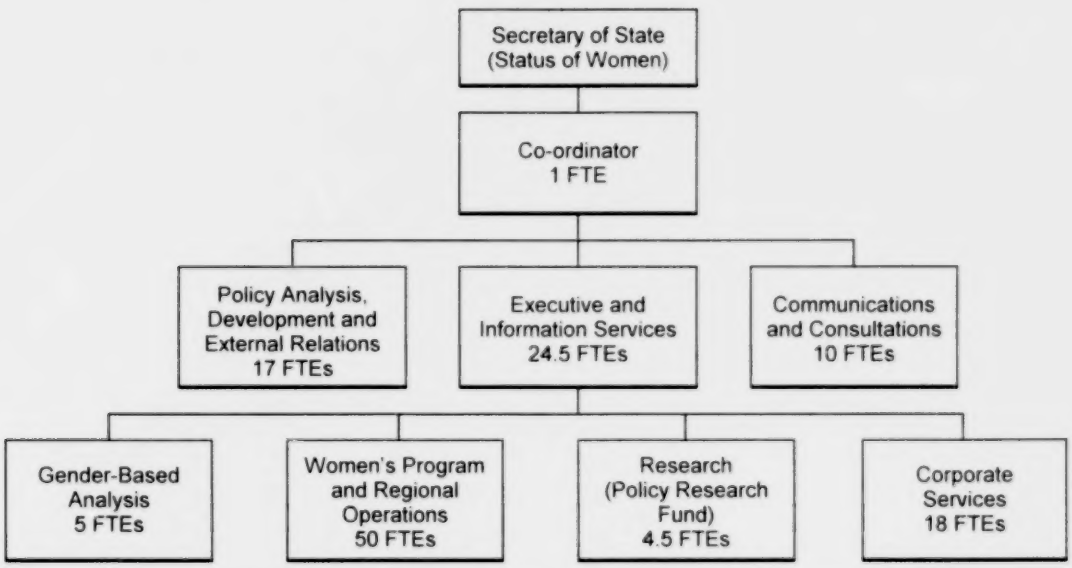
The ***Women's Program and Regional Operations Directorate*** manages the implementation of the *Women's Program*, which provides financial and technical assistance to women's and other voluntary organizations across the country to advance equality for women. Through the *Regional Operations* component, the directorate is also responsible for ensuring the regional implementation of the department's mandate. The Regional Operations Directorate consists of 35 staff located in 15 points of service

across the country, which provide SWC with a direct link to communities and stakeholders.

The ***Research Directorate*** is responsible for implementing and administering the Policy Research Fund, which funds independent, forward-thinking policy research on emerging and gender-equality issues. This directorate also provides research-related input into policy analysis and development related to gender equality, provides information to women's groups, researchers and other constituents on ongoing and recent research, and collaborates with federal departments and domestic and international research organizations on policy research initiatives and projects.

The ***Corporate Services Directorate*** ensures statutory accountability and delivers such services as financial and human resources management, informatics and telecommunications, security, assets, facilities and materiel management, as well as contract and procurement administration.

Status of Women Canada
Organizational Chart
130 FTEs*



FTE = Full-Time Equivalent. Resources from all directorates contribute to and/or support Status of Women Canada's mission and its strategic outcomes.

5.2 Internal Strategic Outcome: Departmental Effectiveness

Improving SWC's overall effectiveness continues to be an important strategic outcome. It involves increasing the organization's ability to achieve significant results and strategically focus its resources.

Following the department's increased responsibilities in 1995, SWC reviewed its roles to position its efforts within the federal apparatus. The department provided details in its previous Report on Plans and Priorities, but is considering an alternate communications strategy to better address remaining expectations during 2003-04.

To enhance service to clients, improving SWC's internal operations and human resources management practices will be based on, and involve actions on, several fronts, such as:

- improving support to employees by addressing the recommendations in response to the Public Service Employee Surveys (1999 and 2002), and the development and implementation of individual learning plans, among other things;
- improving internal and public access to timely and pertinent information on programs and services at SWC, in accordance with the principles of Government On-Line;
- developing and implementing the corporate action plan to modernize the Comptrollership function, i.e. management processes; and
- responding with action plans to recent evaluation results.

Improving departmental effectiveness also signifies continuing to strive for a fair, supportive and family-friendly workplace, and working toward the development of a highly skilled and motivated workforce. SWC is working to provide employees with greater access to information, in keeping with its information management/information technology strategies, and continued participation in its planning and performance management processes.

The SWC funding program's Accountability Framework will enhance departmental effectiveness to monitor program performance, measure results achieved, identify gaps and make necessary adjustments to achieve objectives. Through systematic data collection and analysis, SWC will provide reports that demonstrate the results achieved through the funding it provides, as well as the program's relevance, success and cost-effectiveness. The continuous learning strategy developed for the implementation of the Accountability Framework will also help build a corporate culture where learning is valued.

In 2003-04, SWC will introduce a new focus toward a more results-based approach to its funding program's delivery, in accordance with its role as knowledge broker, and in response to requirements under the Accountability Framework. This shift will require working with women's groups to promote knowledge, develop skills and provide the

tools necessary to develop, implement, evaluate and report on results-based initiatives. In preparation for this new focus, the department has put in place the required systems, procedures and tools, and delivered national training to all staff responsible for program delivery. A transition period should allow for smoother implementation of the Accountability Framework. The department will introduce funding guidelines, grant processing forms and reporting mechanisms that are compatible with the requirements for results-focused program delivery. These tools will enhance staff capacity in assessing result-oriented initiatives, in data collection and analysis, in reporting on results and in preparing women's groups to make an effective transition to a new approach with a focus on results.

Following the evaluation of its Policy Research Program, the department has developed an action plan that will address the concerns raised, including:

- improved tracking of publications use;
- broadening of the audience; and
- monitoring of types of clientele.

Finally, SWC is committed to the implementation of the government-wide initiative of modern comptrollership. This management reform initiative will focus on the sound management of resources and effective decision making. It is meant to provide staff with integrated financial and non-financial performance, a sound approach to risk management, appropriate control systems, and a shared set of values and ethics. From the capacity assessment produced in 2002, SWC is developing a modern comptrollership action plan that will focus on five priorities identified as a first step in this renewal process.

5.3 Resource Allocation

Table 2 — Departmental Planned Spending and Full-Time Equivalents

($ millions)	Forecast Spending 2002-2003[1]	**Planned Spending 2003-2004[5]**	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006
Budgetary Main Estimates (gross)[2]	23.0	**23.9**	23.5	23.5
Non-Budgetary Main Estimates (gross)				
Less: Respendable Revenue[3]				
Total Main Estimates	23.0	**23.9**	23.5	23.5
Adjustments[4]	1.3			
Net Planned Spending	24.3	**23.9**	23.5	23.5
Less: Non-Respendable Revenue	1.0	**1.0**	1.0	1.0
Plus: Cost of Services Received Without Charge				
Net Cost of Program	25.3	**24.9**	24.5	24.5
Full Time Equivalents	128.1	**130.0**	130.0	130.0

[1] Reflects the best forecast of total net planned spending to the end of the fiscal year.
[2] Forecast spending for 2002-2003 and planned spending for future years reflect the additional funding provided to the department to develop the Agenda for Gender Equality (AGE) and its related activities, funding (net of minor accommodation costs transferred to Public Works and Government Services Canada) and increases to some collective agreements. Allocation of this funding is set equally between votes (i.e. Operating Budget and Grants & Contributions).

AGE, in sum, represents $2.0 million received annually since 2000-2001, an additional $1.5 million received annually since 2001-2002, and an additional final annual increase of $1.5 million in 2002-2003. Cumulatively, the annual budget available for AGE was $2.0 million in 2000-2001, $3.5 million in 2001-2002, $5.0 million in 2002-2003 and ongoing as follows:

($ millions)	Annual Increase	Annual AGE Budget
2000-2001	2.0	2.0
2001-2002	1.5	3.5
2002-2003	1.5	5.0
On-going	0	5.0

[3] Respendable revenues are not applicable at SWC.
[4] Adjustments of $1.3 million, in 2002-2003, reflect approvals obtained since the 2002-2003 Annual Reference Level Update (ARLU) exercise. This adjustment consists of $0.5 million from 2001-2002 eligible Operating budget carry forward, $0.4 million in transfer payments for the Voluntary Sector Initiative, and $0.4 million related to compensation for collective agreements.
[5] In comparison to the SWC's 2002-2003 RPP, the Budgetary Main Estimates for 2003-2004 have increased by $0.9 million, as a result of a final amount of $0.4 million in transfer payments for the Voluntary Sector Initiative, and $0.5 million related to compensation for collective agreements.

The table above summarizes the financial spending plan of the Department to March 31, 2006. Planned Spending for 2003-2004 and beyond declines, primarily due to reduced funding for the Voluntary Sector Initiative. The spending trends, as they relate to the plans and priorities over the three-year planning period, are consistent with the Department's mission to promote gender equality.

Table 3 — Net Cost of Program for the Estimates Year

	Total ($ millions)
Net Planned Expenditures	23.9
Plus: Services Received without Charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada	0.5
Contributions covering employee's share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board Secretariat	0.5
Workers compensation coverage provided by Human Resources Development Canada	
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	
	1.0
Less: Non-respendable Revenue	
2003-2004 Net cost of Program	**24.9**

Table 4 — Summary of Transfer Payments

($ millions)	Forecast Spending 2002-2003	**Planned Spending 2003-2004**	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006
Grants – Women's Program Funding and Technical Assistance[2]	11.2	**11.2**	10.8	10.8
Total Grants [1]	11.2	**11.2**	10.8	10.8

[1] Transfer payments include 50% of the funding received for the development of the Agenda for Gender Equality (AGE), including related activities, i.e. $1.0 million received annually since 2000-2001, an additional $0.75 million received annually as of 2001-2002, and an additional final annual increase of $0.75 million in 2002-2003. Cumulatively, the annual budget from AGE for Transfer Payments was $1.0 million in 2000-2001, $1.75 million in 2001-2002, $2.5 million in 2002-2003 and ongoing, as follows:

($ millions)	**Annual Increase**	**Annual Transfer Payments from AGE**
2000-2001	1.0	1.0
2001-2002	0.75	1.75
2002-2003	0.75	2.5
On-going	0	2.5

[2] In comparison to the 2002-2003 RPP, the figures for 2002-2003 and 2003-2004 reflect an additional $0.4 million related to the Voluntary Sector Initiative.

5.4 Other Information

Status of Women Canada Contacts

1) List of Statutory and Departmental Reports

- *Status of Women Canada Main Estimates: A Report on Plans and Priorities*
- *Status of Women Canada Performance Report*

For other reports/documents, please visit the SWC Web site at http://www.swc-cfc.gc.ca/

2) Contact Persons

- Financial information, contact:
  Guylaine Métayer,
  Director, Corporate Services
  Telephone: (613) 947-1453; Fax: (613) 947-6113
  E-mail: Guylaine.Metayer@swc-cfc.gc.ca

- Donna McKeeby
  Director, Executive and Information Services
  Telephone: (613) 992-5399; Fax: (613) 943-0449
  E-mail: Donna.Mckeeby@swc-cfc.gc.ca

Annexes

REPORT ON PLANS AND PRIORITIES 2003-04
STRATEGIC PLAN

STRATEGIC OUTCOME

I. Strengthened and More Equitable Public Policy **$ 9.2 million**

1) Strategy: Leading and Managing a Federal Agenda for Gender Equality in three priority areas:
- Improving women's economic autonomy
- Eliminating violence against women
- Advancing women's human rights

Long-Term Impacts (March 2012)	Intermediate-Term Impacts (March 2007)	Short-Term Impacts (March 2004)	Outputs
A. Realities of women and men are visibly reflected in policy and program design across the federal government B. Additional initiatives engendered brought forward from emerging issues C. Progress is made regarding Gender Equality (GE)	1. Targeted initiatives developed in collaboration with key departments 2. Key departments are aware of gaps, and engaged to support the Agenda 3. New and emerging issues are identified and placed on the public policy agenda 4. Women's and other equality-seeking organizations participate in public policy decision-making processes 5. Progress noted in priority areas 6. Priority areas are reviewed	16. Increased understanding, and identification of possible outcomes, by selected departments and key institutions, of the link between gender equality and the socio-economic policy environment regarding selected issues 17. Collaborative approach taken by some departments in support of the Agenda 18. Key departments have reviewed gaps and have confirmed the key issues they will work on with SWC 19. Women's and equality-seeking organizations affected by the issue understand the issue, and are mobilized to engage the public	I. A federal strategy for Gender Equality II. Gender-based policy research III. Analytical frameworks IV. Policy or program design options customized for clients V. Impact assessment of programs or policies VI. Data collection and evaluation tools VII. Contributions to interdepartmental policies VIII. Indicators to track progress in various areas related to GE
D. Gender-based analysis (GBA) is universally applied to, and by, all federal government policies and programs (leading to the closure of SWC's GBA Directorate)	7. Demonstrable engendered policy and program mechanisms, processes and initiatives in additional departments and central agencies 8. Collaboration between the Government of Canada and a partner either at the local, regional, national, provincial/ territorial or international level on the implementation of GBA and gender mainstreaming in select initiatives 9. Networks of GBA trained personnel and trainers 10. Improved government machinery to achieve gender mainstreaming objectives	20. Demonstrable change in policy and program formulation in selected federal departments 21. Demonstrable integration of GBA in policy development processes within central agencies 22. Visible leadership of Government of Canada at local, regional, national and international levels on GBA implementation and gender mainstreaming	IX. Policy outcome/capacity building pilot projects X. Information exchange between local, regional, national, provincial/territorial, and international partners to promote GBA and gender mainstreaming

Long-Term Impacts (March 2012)	Intermediate-Term Impacts (March 2007)	Short-Term Impacts (March 2004)	Outputs
E. NGOs are systematically involved in federal policy and program development	11. NGOs accepted by government departments as partners in policy and program development 12. Demonstrable influence of NGOs on selected initiatives	23. Recognition of contribution of NGOs in utilization of GBA in selected initiatives 24. NGOs demonstrate an enhanced capacity to influence policy and program development 25. Women's and equality-seeking organizations are becoming more engaged in the public policy and program processes 26. New and emerging groups become involved in action strategies to advance gender equality	XI. Funding and technical assistance to groups to advance selected issues and enlarge the reach XII. Identification of new and emerging issues reflecting the input from women's and other equality-seeking organizations XIII. Promotional strategy for GBA
F. Women's groups, equality-seeking organizations and individual Canadians fully engaged in the engendering of policy processes in a meaningful, constructive and sustained way	13. Canadian civil society, including opinion leaders, decision-makers and academia, benefit from an increased access to the public policy development process, both nationally and internationally 14. Selected policy and program initiatives reflect better the views from the Canadian civil society including opinion leaders, decision-makers, and academia	27. Canadian civil society, including opinion leaders, decision-makers and academia, benefit from a better understanding of the public policy process 28. Selected federal departments develop gender-related processes to engage women's and equality-seeking organizations in policy-making and program processes on issues relating to gender equality	XIV. Systematic approach to involve the Canadian public, and to recognize our partners XV. Outputs from external consultation processes XVI. More exchange and synergy between the various organizations
G. Domestic policy reflects international commitments H. Gender equality and women's human rights in all their diversity are reflected in selected international fora	15. More international agreements promote gender equality.	29. Discussions held and documents produced in international fora reflect gender equality priorities	XVII. Policy positions and statements XVIII. Reports, national updates (including on Canada's implementation of international commitments, conventions, agreements) provided to relevant stakeholders XIX. International Policy tools (e.g. equality frameworks, guidelines, lexicons, best practices) XX. Knowledge transfer to client groups, delegations and international fora

STRATEGIC OUTCOME

2. A broader range of informed and effective stakeholders **$ 12.7 million**

1) Strategy: Accelerate Knowledge Building on Selected Issues (within the three priority areas) with Key Audiences

Long-Term Impacts (6-10 years)	Intermediate-Term Impacts (March 2007)	Short-Term Impacts (March 2004)	Outputs
	1. A critical mass of public servants is sensitive or trained regarding GBA 2. Additional federal departments beyond those with an internal GBA unit apply GBA knowledge.	8. Selected federal departments possess enhanced knowledge (and use lessons learned) and skills to conduct GBA 9. Selected federal departments possess an increased capacity to conduct GBA 10. Some federal stakeholders possess an increased common understanding of gender implications in areas such as international trade	I. Training materials and workshops II. Gender-based policy research publications
	3. Institutionalized mechanisms for interdepartmental collaboration on issues that have an impact on gender equality (GE) are developed 4. Other departments, by a common use of tools and knowledge, and more comprehensive gender analysis, offer better policy design	11. Other departments develop gender-based policy options 12. Engaged departments and community groups identify critical areas regarding GE	III. Sectoral examples to assist clients in building their capacity in policy research, in involving the Voluntary sector, in designing GBA-based policy and programs, and in applying GBA IV. Evaluation framework for GBA initiatives
			V. GBA case studies listing VI. Good practices document *(GBA Building Blocks)*
	5. Action by women's and other equality-seeking organizations to advance gender equality issues makes a difference	13. Women's and other equality-seeking organizations develop enhanced knowledge of selected issues and strategies to promote this knowledge to multiple audiences 14. Stakeholders in various federal/provincial departments and some international organizations/NGOs are informed on emerging issues determined by the Policy Research Fund External Committee to SWC	VII. Action Research VIII. Knowledge sharing and transfer IX. Case studies X. Policy research reports published or distributed to policy makers, researchers, NGOs

Long-Term Impacts (March 2012)	Intermediate-Term Impacts (March 2007)	Short-Term Impacts (March 2004)	Outputs
A. Government departments use gender-based policy research, GBA and facilitate access by women's and other equality-seeking organizations to policy development	6. Federal departments possess an increased capacity to carry out gender-based policy research, to involve women's and other equality-seeking organizations, to design GBA-based policy and programs, and to apply GBA 7. Increased understanding of gender equality issues in horizontal strategy/policy development processes in federal Departments	15. Selected federal Departments possess an increased awareness of GE issues 16. Possible partners which could assist us with knowledge dissemination or production, approach SWC to work together	XI. Identification of key and emerging stakeholders within and outside Government XII. Targeted strategy to measure the uptake of issues by federal Departments XIII. Communications materials to support expanding our reach, and increasing awareness that documents exist XIV. Expanded reach by selecting groups who have not responded yet XV. Electronic dissemination of documents including an electronic library catalogue XVI. Evaluation of the use of documents XVII. Policy research and other publications providing information on selected gaps

STRATEGIC OUTCOME

2. A broader range of informed and effective stakeholders **(same $ 12.7 million as above)**

2) Strategy: Foster Partnerships with key stakeholders for Targeted Institutional Change in the three priority areas

Long-Term Impacts (March 2012)	Intermediate-Term Impacts (March 2007)	Short-Term Impacts (March 2004)	Outputs
A. Key institutions have integrated the diversity of women's perspectives in policies and programs	1. Selected institutions demonstrate engendered policy and program mechanisms, processes and initiatives in 2. Key institutions understand and are engaged in addressing the issues 3. Women's and other equality-seeking organizations participate in institutional decision-making	8. Key stakeholders interested in advancing the issues (domestic and international) exchange more information and build their knowledge 9. Some key stakeholders possess an increased common understanding of GBA 10. Key stakeholders interested in advancing the issues (domestic and international) possess an increased capacity to integrate GBA 11. Women's and other equality-seeking organizations developed an understanding of an issue, and are mobilized to engage key institutions	I. Tool development and electronic dialogue to stimulate institutional change in client groups II. Partnerships with women's and other equality-seeking organizations, other governments and the private sector to increase awareness of gender issues by certain institutions
B. Increased integration of gender perspective in selected international fora	4. Selected multilateral organizations have adopted new policies, infrastructure and mechanisms on gender mainstreaming		III. Report on Canada's activities IV. Presentations on GBA at international conferences V. Contribution to international tools and or materials on good gender mainstreaming practices VI. Partnerships with selected international organizations
C. Domestic and international institutions reflect the diversity of gender realities in their policies and programs	5. Selected institutions understand and are engaged in addressing gender-related issues 6. Women participate in institutional decision-making processes 7. The Canadian public understands and supports gender equality issues	12. Women's and other equality-seeking organizations understand the impact of certain policies (or absence thereof), and are mobilized to engage key institutions, governments, and the public, to assist on selected issues	VII. Funding and technical expertise to client groups VIII. Knowledge transfer on the issues

Long-Term Impacts (March 2012)	Intermediate-Term Impacts (March 2007)	Short-Term Impacts (March 2004)	Outputs
		13. Research agendas of policy institution and research networks refer to gender equality issues	IX. GBA content included in courses
			X. Partnerships: - Other federal Departments - Interdepartmental committees on strategic policy areas - Regional Federal Council participation

STRATEGIC OUTCOME

3. Departmental effectiveness **$ 2.0 million**

1) Strategy: Improve Internal Operations and Human Resources Management for better internal effectiveness with an emphasis on enhanced service to our clients

Long-Term Impacts (March 2012)	Intermediate-Term Impacts (March 2007)	Short-Term Impacts (March 2004)	Outputs
A. More partners and clients are engaged in working with SWC B. More clients, partners and stakeholders promote our mandate and selected issues	1. A broader range of client groups and partners understand SWC's role, values, contributions, etc. 2. Selected organizations develop plans which support or complement our plans 3. More partners are interested in working with SWC 4. Partners approach SWC to work together in resolving a gender-related issue	10. Selected client groups and partners better understand SWC's role. 11. Selected client groups, partners and opinion leaders promote our role 12. Staff are engaged in promoting roles and contribution made by SWC to selected client groups and partners	I. Strategy to clearly communicate our roles, direction, issues and partnership opportunities II. Development of accountability and evaluation frameworks tied to planned initiatives III. Public reports which provide more pertinent planning and performance information
	5. Greater number of clients have access to timely and pertinent information on programs and services provided by SWC 6. The public has access to information via informal and formal channels 7. Staff are engaged in the development of Learning Plans 8. Increased support from the general public for SWC's role and key issues 9. Selected clients and partners are more aware of the risks involved and limitations faced in our business, and offer constructive options / solutions / community support	13. Improved public access (and increase in transactions) to timely and pertinent information on programs and services provided by SWC 14. Critical mass of highly skilled and motivated staff exists in the Department 15. Employees benefit from the resolution of concerns expressed in the 2002 Public Employee survey 16. Employees are proud to work at SWC 17. Client knowledge of service standards is increased 18. Client satisfaction with our services, policy options, and programs is increased	IV. IM/IT long-term plan for SWC given its size and mandate, and acquired relevant resources to implement and maintain it including knowledge and information management and Government-On-Line V. Improved Internet and Intranet connectivity and services VI. More materials accessible by the public and the staff VII. Recommendations of program evaluation VIII. Timely and pertinent information on the outputs and impacts made by funded groups IX. Development of a systematic approach to maintain a highly skilled and motivated staff including: – Development and implementation of continuous learning strategies for all employees – Value and ethics system developed and promoted, recognition mechanism implemented, etc.

Long-Term Impacts (March 2012)	Intermediate-Term Impacts (March 2007)	Short-Term Impacts (March 2004)	Outputs
			X. Modernization of the Comptrollership Function: Parts of the action plan implemented XI. Performance and accountability frameworks based on logic models posted on the Intranet and available to all staff XII. Plans of action to support recommendations of evaluations and frameworks XIII. Strategies to measure client satisfaction with our services, and their support of selected issues XIV. Service standards developed for all external services
Total			$ 23.9 million

Annex B: Reader Feedback Form

Status of Women Canada
Report on Plans and Priorities (RP&P) 2003-04 Reader Feedback Form

Thank you for taking the time to review our Performance Report! Your comments will be valuable to us in the preparation of both the Departmental Performance Report, which will be based on this document, and for future RP&Ps.

1. Is this your first exposure to Status of Women Canada's Report on Plans and Priorities?
   No **Yes**

2. Is there an improvement over our previous reporting documents?
   No **Yes**

3. Would you recommend it to someone else?
   No **Yes**
   Why or why not?

   _____
   _____

4. In what capacity did you read our RP&P? *(Check one only.)*
   - Member of the House of Commons/Senate
   - Political staff
   - House of Commons/Senate staff
   - Canadian NGO
   - Federal/provincial/territorial Public Servant
   - Canadian public
   - Media
   - International organization
   - Foreign organization/government
   - Other (*specify*):

   _____
   _____

5. Why did you read our RP&P? *(Please check all boxes that apply.)*
   - As part of a Parliamentary Committee
   - To increase your knowledge of Status of Women Canada's mandates and plans
   - To better understand the challenges faced by the department
   - To understand how resources are being allocated
   - To develop partnership plans with Status of Women Canada
   - Other *(Please explain.)*:

   _____
   _____

6. Please rank your satisfaction with the following:

	Dissatisfied	Satisfied	No Opinion
Usefulness of content			
Readability			
Ease with which specific information can be found			

How could this document be improved?

_____
_____

Thanks again! Please fax to:
Josiane Désilets, SWC, Executive and Information Services
(613) 943-0449

Condition féminine Canada

Budget des dépenses
2003-2004

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaire

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le Budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le
Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2003.

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Communication Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.communication.gc.ca

No de catalogue : BT31-2/2004-III-65
ISBN 0-660-62220-3

Condition féminine Canada

Budget des dépenses 2003-2004

Rapport sur les plans et les priorités

Jean Augustine, C.P., députée
Secrétaire d'État (Situation de la femme)

Table des matières

1.0 Introduction 1
- 1.1 Message de la secrétaire d'État (Situation de la femme) 1
- 1.2 Déclaration de la direction 3

2.0 Raison d'être 5
- 2.1 Mandat conféré par la loi 5
- 2.2 Vision 5
- 2.3 Mission 5
- 2.4 Rôles stratégiques 6

3.0 Vue d'ensemble de la planification 7
- 3.1 Tendances 7
- 3.2 Le point sur la condition féminine 9
- 3.3 Autres défis et possibilités 10

4.0 Résultats stratégiques pour les Canadiennes et les Canadiens 11
- 4.1 Le Programme d'action pour l'égalité entre les sexes 11
- 4.2 Un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants informés et efficaces 18

5.0 Structure organisationnelle 21
- 5.1 Responsabilités en matière de prestation de programmes 21
- 5.2 Efficacité du Ministère 23
- 5.3 Affectation des ressources 25
- 5.4 Autres renseignements 28

Annexe A : Plan stratégique 2001-2004 30
Annexe B : Formulaire de rétroaction de la lectrice ou du lecteur 39

Le présent rapport est présenté sur le site Web de Condition féminine Canada
à l'adresse suivante :
http://www.swc-cfc.gc.ca

1.0 Introduction

1.1 Message de la secrétaire d'État (Situation de la femme)

À titre de secrétaire d'État (Situation de la femme), j'ai le plaisir de présenter le *Rapport sur les plans et les priorités* de Condition féminine Canada (CFC) pour le Budget des dépenses de 2003-2004.

Le Canada est un pays diversifié. Non seulement sa population est-elle répartie sur un territoire vaste et diversifié sur le plan géographique, mais il existe une grande diversité régionale, raciale et ethnique sur le plan de la langue et du patrimoine entre les Canadiennes et les Canadiens. Notre pays compte un nombre formidable de régions rurales et éloignées, ainsi que des centres urbains densément peuplés. Notre société est multiculturelle, multiethnique et multiraciale. Les peuples autochtones et inuits jouent, par exemple, un rôle fondamental dans notre société. Les femmes, les hommes et les enfants canadiens vivent dans un nombre croissant de types de familles. Et, comme vous le constaterez à la lecture du présent rapport, au cours des prochaines années l'immigration deviendra la principale source de croissance de la population.

Une économie florissante et en évolution, où de nouveaux défis et possibilités favorisent une croissance et un changement constants, sous-tend cette vibrante diversité. Le Canada est un pays très privilégié, ce qui lui permet de jouer un rôle de premier plan sur de nombreux fronts. Il va sans dire que nous sommes fières et fiers de nos réalisations. Mais, le leadership n'est pas sans responsabilités — et le Canada les prend très au sérieux. Le Canada est très conscient des besoins qui ne sont pas encore satisfaits, des défis qu'il reste à relever et des objectifs à atteindre. Au Canada, personne ne doit être laissé pour compte. Nous mettons donc l'accent sur l'édification d'une société véritablement inclusive, dans toute sa diversité.

Le récent discours du Trône énonçait les prochaines étapes qui permettront de construire un pays qui offre des possibilités encore plus grandes à sa population actuelle ainsi qu'aux générations à venir, et offrait davantage d'occasions à CFC de promouvoir l'égalité entre les sexes.

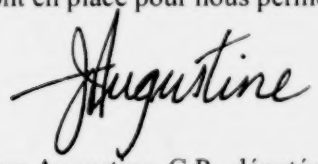
Au cours des mois à venir, je surveillerai, en partenariat avec mes collègues les ministres de la Santé, de la Justice et du Développement des ressources humaines, l'élaboration du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes. Le Programme d'action s'attaquera aux enjeux critiques à l'aide d'initiatives concrètes et de résultats mesurables pour s'assurer que des progrès sont réalisés. Il favorisera l'utilisation de l'analyse comparative entre les sexes dans les réponses fournies par le gouvernement.

CFC sait depuis longtemps que la promotion de l'égalité entre les sexes et des droits fondamentaux des femmes ne peut se faire isolément. Il faut être au courant des initiatives de grande valeur entreprises dans toutes les administrations et les respecter; il faut aussi reconnaître que seuls des partenariats nous permettront de réaliser nos

objectifs. Nos partenaires fédéraux, d'autres paliers de gouvernement, des groupes de femmes et autres organismes oeuvrant en faveur de l'égalité ainsi que les institutions internationales sont essentiels dans le cadre de ce processus.

Nous ferons fond sur les efforts du Ministère, qui a mis en place les assises qui permettront de faire du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes une initiative dont le gouvernement pourra être fier. Nous sommes prêtes et prêts à aller de l'avant avec vigueur et détermination, pour faire de cette vision une réalité.

Le travail à faire sera long et difficile. Je suis confiante que les fondements nécessaires sont en place pour nous permettre de réaliser l'égalité pour toutes et tous.



Jean Augustine, C.P., députée
Secrétaire d'État (Situation de la femme)

1.2 Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP) de 2003-2004 de Condition féminine Canada (CFC).

Le présent document a été préparé dans le respect des principes de rapport et des obligations d'information des *Lignes directrices sur la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2003-2004* :

- il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation;
- l'information sur les dépenses prévues est conforme aux directives du budget du ministre des Finances et du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- il est complet et précis;
- il est fondé sur de bons systèmes ministériels d'information et de gestion.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie ce document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Nom : _____

Date : 24 février 2003

2.0 Raison d'être

2.1 Mandat conféré par la loi

Condition féminine Canada (CFC) a été créé par le gouvernement du Canada en 1976 afin de *« coordonner les politiques relatives à la situation de la femme et de gérer les programmes qui s'y rapportent »*. (Décret 1976-779)

Le mandat de CFC est de plus renforcé par la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*), ainsi que par les engagements pris par le Canada dans le cadre du *Programme d'action* (Beijing, 1995) et de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* des Nations Unies.

2.2 Vision

Notre vision est *de jouer un rôle crucial en permettant au gouvernement du Canada de respecter son engagement à bâtir une société qui englobe et respecte l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens, en faisant la promotion de l'égalité entre les sexes ainsi que de l'inclusion et de la participation, au Canada, des femmes et des filles, dans toute leur diversité.*

L'attitude du Canada en ce qui concerne la promotion de l'égalité entre les sexes repose sur la constatation que le sexe est un facteur dans notre système social, économique, culturel et politique, que l'inégalité des femmes a des causes systémiques et que ces causes perpétuent l'inégalité. Le concept de l'égalité entre les sexes reconnaît que traiter les femmes et les hommes de façon identique ne saurait garantir l'égalité dans les faits parce que les femmes et les hommes ont des relations sociales et des réalités différentes. Le concept reconnaît également que des facteurs tels l'ethnicité, la race, le statut socio-économique, le statut de réfugiée, d'immigrante ou d'Autochtone, l'âge, les déficiences, la langue, la religion, l'orientation sexuelle et le revenu viennent encore ajouter à l'inégalité des femmes.

2.3 Mission

Notre mission est *de promouvoir l'égalité entre les sexes et la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays.*

Dans le contexte de son mandat de coordination et d'administration, CFC s'efforce :

- d'influencer la mise au point de politiques renforcées et plus équitables;
- de rejoindre une plus grande diversité d'intervenantes et intervenants efficaces.

Voir la Section 4 pour plus de détails.

2.4 Rôles stratégiques

Bien que CFC soit un organisme relativement petit en comparaison d'autres ministères fédéraux, le mandat qui lui a été confié en 1995 est vaste et d'une grande portée. Un large éventail de questions ont un impact sur l'égalité entre les sexes et un nombre important de ministères fédéraux sont responsables de ces enjeux qui touchent d'autres intervenantes et intervenants clés. En 2001, CFC a donc relevé trois rôles complémentaires :

- **Courtier du savoir sur l'égalité entre les sexes** — Le Ministère facilite l'interaction et le partage d'information entre les partenaires et joue un rôle de premier plan afin d'informer sa clientèle des possibilités d'apporter une contribution opportune et efficace au processus fédéral d'élaboration des politiques. Nous mettons en contact les personnes qui ont les connaissances et celles qui ont de l'influence ou qui prennent les décisions.

- **Portail de l'information** — CFC sert de portail de l'information sur l'égalité entre les sexes dans l'administration fédérale et pour les collectivités de toutes les régions du pays. Nous mettons en contact les personnes qui ont des besoins et celles qui proposent des solutions.

- **Centre d'expertise** — CFC recueille activement des connaissances de premier ordre sur des enjeux précis, particulièrement les nouveaux enjeux, en plus d'établir des contacts importants dans le domaine. Notre but est de partager le savoir, des cadres et des contacts avec des intervenantes, des intervenants et des partenaires, et ainsi les aider dans les efforts de promotion de l'égalité entre les sexes de leurs programmes et politiques.

Le Ministère se trouve en bonne position pour faire office d'agent de changement au sein du gouvernement du Canada.

3.0 Vue d'ensemble de la planification

Au cours des quarante dernières années, les femmes ont été de plus en plus présentes sur la scène politique, économique, culturelle et sociale au Canada. Il reste toutefois un certain nombre de défis à relever.

L'évolution démographique du Canada, les migrations à l'échelle internationale, le vieillissement de la population, la libéralisation accrue du commerce et les rapides percées technologiques n'ont pas la même incidence sur les femmes et les hommes.

CFC réagit aux répercussions qu'ont ces changements sur le processus interne de d'élaboration des politiques, tout en cherchant à préserver les acquis au chapitre de l'égalité entre les sexes et à miser sur ces réussites. Le Ministère s'est doté d'un programme axé sur l'avenir qui s'inscrit dans les objectifs généraux du gouvernement ainsi que dans les engagements internationaux du Canada en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

3.1 Tendances

3.1.1 Population

On prévoit qu'au cours de la prochaine décennie, la population du Canada augmentera de moins d'un pour cent par année, soit un taux de croissance inférieur à celui enregistré de 1970 à 1990. La diminution des taux de croissance de la population au cours des dernières décennies s'explique essentiellement par la baisse des taux de natalité, tendance que l'on retrouve aussi dans la plupart des pays industrialisés. La faiblesse du taux de natalité au pays ainsi que l'espérance de vie supérieure ont entraîné le « vieillissement » de la population canadienne. Par contre, la population autochtone connaît la plus forte croissance au pays et compte le plus grand nombre de jeunes.

Source traditionnelle d'accroissement de la population, l'immigration sera, prévoit-on, la seule source de croissance d'ici 2031. D'ici 2011, l'immigration devrait être responsable de toute la croissance de la population active. Depuis une dizaine d'années, l'immigration au Canada ne provient plus des mêmes pays-source et s'est déplacée vers d'autres régions, particulièrement l'Asie. En 2001, 42 % des immigrantes et immigrants étaient originaires de la Chine, de l'Inde, du Pakistan, des Philippines et de la Corée du Sud. La diversité croissante de l'immigration au Canada exige des politiques et des programmes qui tiennent compte du sexe et de la diversité.

La grande diversité des types de familles modifie également la composition de la population. Il en résulte donc des changements à l'aide demandée des gouvernements, des familles et du secteur bénévole. Ainsi, le nombre de familles où les deux conjoints travaillent, de familles sans enfants et de familles monoparentales a considérablement augmenté, des femmes étant à la tête de la grande majorité des familles monoparentales.

3.1.2 L'économie canadienne dans un marché international innovateur et concurrentiel

L'augmentation des échanges entre les cultures et la mobilité transfrontalière, y compris l'immigration et l'intégration mondiale de l'économie — dont les accords commerciaux internationaux sont le fer de lance — ont transformé les économies, le comportement des organisations et des entreprises, les marchés du travail et les profils des sociétés et des institutions publiques. Ainsi, les progrès dans les technologies du transport, de l'information et des communications ont servi de catalyseurs. Comme la plupart des pays industrialisés, le Canada a mis en oeuvre des initiatives pour assurer une transition sans heurts à une économie axée sur le savoir et faire en sorte que personne ne soit exclu de cette nouvelle réalité économique.

En dépit du fait que les femmes et les hommes ne sont pas nécessairement confrontés aux mêmes obstacles, les femmes entrepreneures, comme leurs homologues masculins qui dirigent de petites et moyennes entreprises, font toujours face à des obstacles lorsqu'il s'agit de la croissance de leurs entreprises sur une échelle plus mondiale. De plus, en dépit de la demande pour des travailleuses et des travailleurs spécialisés dans les secteurs à forte croissance, les femmes sont moins susceptibles de se retrouver dans des domaines comme les sciences et le génie, où se trouvent les « bons » emplois tels qu'on les définit ci-dessous. Dans le monde du travail, les femmes risquent aussi davantage d'avoir des emplois atypiques et, par conséquent, elles ont moins la chance de profiter des possibilités offertes dans le nouveau contexte mondial.

3.1.3 La transformation du monde du travail

D'emplois à temps plein avec des heures de travail normales, nous passons à des emplois à horaire variable, plus précaires et atypiques. Il y a ainsi une forte hausse du travail à temps partiel, temporaire et à contrat, ainsi que du travail autonome. Le travail à la maison gagne en popularité, surtout en raison des progrès de la technologie des communications.

Il y a eu, dans l'ensemble, une polarisation des « bons » et des « mauvais » emplois en termes de compétences, d'avantages sociaux et de revenus. Bien que les emplois à temps plein et très bien rémunérés des secteurs à forte composante de savoir connaissent une croissance rapide, le nombre d'emplois peu spécialisés, qui sont souvent des emplois atypiques, demeure élevé en termes absolus. En fait, les services traditionnels (c.-à-d. détail, alimentation et hébergement) qui sont dominés par des emplois peu spécialisés et à faibles salaires, constituent la proportion la plus forte d'emplois tertiaires — un secteur où les femmes prédominent. Il existe aussi un écart important entre les personnes employées et en chômage, les jeunes souffrant le plus du fait qu'il y a moins de perspectives d'emploi.

Un nombre record de femmes adultes sont entrées sur le marché du travail en 2002. La prestation de soins aux personnes à charge et d'autres travaux ménagers demeurent

toutefois des facteurs constants qui ont une incidence sur la participation des femmes au marché du travail. En raison de leurs obligations, un grand nombre de femmes doivent faire des choix difficiles afin de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles ou choisir entre un emploi et les soins de personnes à charge, qu'il s'agisse de jeunes enfants ou de parents âgés ou encore de membres de la famille malades ou handicapés. Certaines des options comprennent le travail à temps partiel, à contrat ou le travail autonome à domicile qui, pour la plupart, sont synonymes de revenus moins élevés, d'un accès limité ou inexistant aux avantages sociaux et de perspectives de carrière ou de formation moins grandes. Ces choix peuvent aussi amener une vulnérabilité économique à moyen terme et à la retraite en raison de prestations de retraites plus faibles et à un accroissement des tensions dans la famille et au travail. Deux défis se posent dans le contexte actuel des politiques et programmes, soit reconnaître la valeur de l'engagement des femmes, leur présence bénévole contribuant indirectement à appuyer le système actuel de soins de santé, et faire fond sur les acquis afin d'appuyer les enfants et les familles de façon à favoriser l'autonomie économique des femmes.

3.1.4 Le renouveau de la gestion des affaires publiques

La complexité croissante de l'environnement politique du Canada exige un nouveau partenariat renforcé entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, le secteur bénévole, les collectivités autochtones et de nombreux autres partenaires. Un grand nombre de réponses stratégiques exigeraient un dialogue au sujet des politiques et une étroite collaboration afin de répondre efficacement aux besoins des Canadiennes et des Canadiens.

3.2 Le point sur la condition féminine

Bien que la situation économique globale des femmes s'améliore de façon constante, certaines statistiques révèlent des réalités inacceptables pour une société aussi riche que la nôtre. Les gains et revenus des femmes sont à la hausse en tant que pourcentage de ceux des hommes. Par exemple, les revenus après impôt des femmes ont augmenté de 10 % par rapport à ceux des hommes sur une période de neuf ans.

Les revenus des femmes demeurent cependant inférieurs à ceux des hommes et leurs taux de pauvreté plus élevés. En 1997, on estimait que 19 % des Canadiennes vivaient et élevaient des enfants dans des situations à faible revenu comparativement à 16 % des hommes. La différence s'explique par des taux de pauvreté plus élevés pour les femmes seules, particulièrement les mères chefs de familles monoparentales ayant des enfants de moins de 18 ans. De 1996 à 2000 toutefois, les taux de pauvreté des mères chefs de familles monoparentales ont diminué de 11 %.

La violence à l'endroit des femmes demeure un problème social et économique important et tenace au Canada et est étroitement liée aux inégalités et aux déséquilibres sociaux de la société. Des sondages sur les attitudes du public indiquent que celui-ci

estime que la violence familiale est un crime et qu'il faut protéger les femmes. De nouvelles statistiques sur les homicides au Canada démontrent que les homicides entre conjoints ont augmenté de 23 % en 2001, des hommes tuant leurs conjointes dans pratiquement tous les cas. Les femmes, particulièrement les jeunes femmes, risquent aussi :

- trois fois plus que les hommes de subir des préjudices physiques aux mains de leurs partenaires;
- cinq fois plus d'être hospitalisées par suite de violence;
- trois fois plus que les hommes de devoir s'absenter d'un travail rémunéré ou non rémunéré pour faire face aux conséquences de la violence;
- cinq fois plus que les hommes de craindre pour leur vie.

La violence à l'endroit des femmes et des enfants a des répercussions sur l'économie, la santé des femmes et des enfants et sur les systèmes de justice et de services sociaux. Par exemple, faute de choix sur le plan économique, les femmes demeurent souvent dans des relations violentes. L'insécurité et le manque d'estime de soi qui en résultent empêchent les femmes de revendiquer leurs droits, de promouvoir leurs talents et de prendre la place qui leur revient dans la société. Les conséquences sur l'économie et la santé de la violence comprennent une perte de productivité, les dépenses associées aux services sociaux, médicaux, juridiques et policiers nécessaires et une diminution de la santé des femmes et des enfants.

3.3 Autres défis et possibilités

En cette période de bouleversements mondiaux et d'incertitude, notre détermination à modifier ces réalités peut être un exemple à suivre ou une source d'influence, ici et à l'étranger. En tenant compte de cela, CFC tentera d'obtenir d'autres ministères fédéraux et paliers de gouvernement, ainsi que du secteur privé et des organisations non gouvernementales, un renouvellement de leur engagement en faveur d'un environnement inclusif.

Enfin, dans le cadre de l'initiative visant à moderniser la fonction de contrôleur, CFC mettra au point un cadre fondé sur le risque qui sera intégré à son processus de planification.

4.0 Résultats stratégiques pour les Canadiennes et les Canadiens

De façon générale, dans le cadre de son mandat et de sa mission, CFC continuera de mettre l'accent sur le renforcement et la promotion de politiques publiques équitables, en collaboration avec d'autres ministères et organismes fédéraux, et sur l'amélioration de la capacité d'un éventail plus grand d'intervenantes et d'intervenants efficaces et informés. Cela est possible uniquement par la formation de partenariats et d'actions concertées avec les partenaires. Un plan triennal, élaboré en 2001-2002, prévoit qu'en 2003-2004 les initiatives feront fond sur les efforts déployés au cours des deux années précédentes. L'annexe A présente la version à jour du plan stratégique de CFC, qui démontre comment les mesures prévues au cours du présent exercice appuient la carte logique du Ministère présentée à la page suivante. Les tableaux financiers sont présentés à la section 5.3.

4.1 Le Programme d'action pour l'égalité entre les sexes

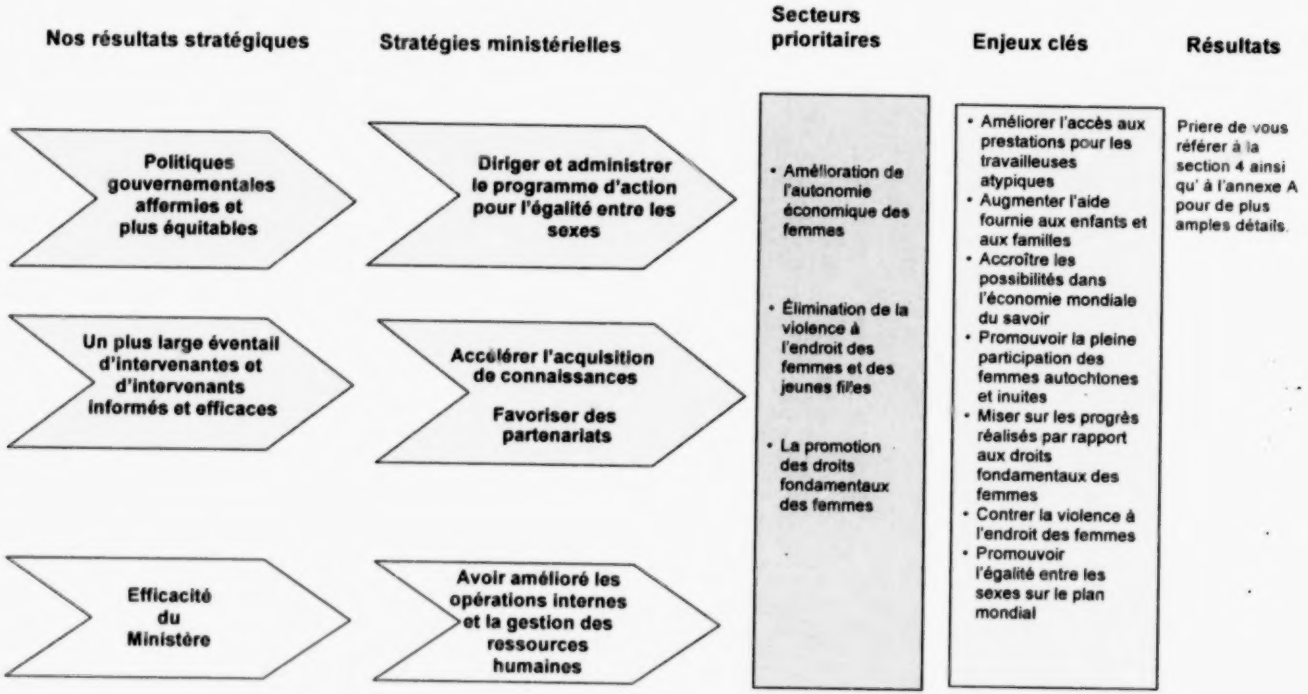
Le Programme d'action pour l'égalité entre les sexes (PAES) est la principale stratégie utilisée pour faire avancer le travail de CFC. Le PAES est un cadre gouvernemental qui assure que les considérations liées à l'égalité des sexes sont prises en compte dans les nouveaux programmes et politiques, dans le but de renforcer la politique publique. Le but global est de tenir compte des réalités différentes, tant des femmes que des hommes, en utilisant l'analyse comparative entre les sexes (ACS) et l'intégration des questions d'égalité femmes-hommes. Dans le cadre du PAES, des ressources additionnelles ont été consenties au Ministère afin :

- d'accélérer la mise en oeuvre de l'ACS dans l'ensemble de l'administration fédérale;
- de financer des groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant en faveur de l'égalité pour permettre à CFC de profiter des suggestions et du savoir-faire des ministères, d'améliorer la capacité des ministères de travailler avec un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants, et d'examiner de nouveaux défis à la promotion de l'égalité entre les sexes;
- d'amener une participation soutenue et structurée des Canadiennes et des Canadiens à l'élaboration des politiques gouvernementales afin de veiller à ce que les expériences et les points de vue des femmes soient pris en compte dans l'examen actuel du programme de politiques gouvernementales;
- de continuer de respecter les engagements du Canada à l'échelle internationale et l'aider à conserver son statut de chef de file mondial en matière d'égalité entre les sexes.

Au cours des deux dernières années, CFC a essentiellement jeté les bases de partenariats stratégiques, y compris des projets pilotes avec des ministères gouvernementaux, afin de mettre en place l'ACS, de faire participer de façon plus soutenue les Canadiennes et les

Tableau 1 – Schéma logique ministériel

Notre mission :	***Promouvoir l'égalité entre les sexes et la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays.***



Canadiens dans les processus d'élaboration de politiques et de respecter les principaux engagements internationaux du Canada en matière d'égalité entre les sexes. Au cours du présent exercice, CFC travaillera avec des ministères clés à l'élaboration et la mise en oeuvre du PAES pour faire le point au printemps 2003. Les résultats devraient accroître les possibilités, aborder les questions d'exclusion et de discrimination et améliorer la qualité de vie de toutes les femmes et de tous les hommes du Canada.

4.1.1 Des politiques publiques renforcées et équitables

CFC poursuivra ses activités horizontales dans l'ensemble du gouvernement fédéral, ainsi qu'avec d'autres ordres de gouvernement, afin de veiller à ce que la diversité des perspectives et des réalités des femmes soit prise en compte au moment de l'élaboration de politiques, de recherches, de programmes et de services. Ce faisant, CFC continuera de travailler avec des groupes de femmes et d'autres organismes qui oeuvrent en faveur de l'égalité afin de faciliter leur participation pleine et active avec d'autres ministères, afin qu'ils jouent un rôle efficace et stratégique et influent sur les programmes et politiques d'autres institutions fédérales. En 2003-2004, le Ministère continuera de mettre l'accent sur les trois secteurs prioritaires suivants :

- **Améliorer l'autonomie économique des femmes**

  Bien que l'écart entre le revenu moyen des femmes et des hommes diminue, il demeure important. D'après les plus récentes statistiques, le revenu annuel moyen avant impôt des femmes de 15 ans et plus correspond à un peu plus de 62 % de celui des hommes. De multiples facteurs contribuent à l'écart salarial entre les femmes et les hommes, le plus important étant lié à la sous-évaluation systémique du travail qui, de façon traditionnelle, est effectué par les femmes, et à la concentration des femmes dans certaines industries sous-évaluées. De plus, l'augmentation du nombre de femmes qui travaillent selon des régimes atypiques (p. ex. le travail à temps partiel, les emplois temporaires, le travail autonome, les emplois multiples) contribue aussi à l'écart salarial, ces modalités de travail étant associées à des revenus faibles et à un accès limité ou inexistant aux prestations.

  L'expansion des possibilités économiques des femmes dans l'économie mondiale, axée sur le savoir, constitue un défi encore plus grand aujourd'hui. En tant que travailleuses à temps partiel, les femmes ont peu ou pas d'accès à de la formation. Les immigrantes qui sont des professionnelles sont souvent victimes de discrimination et sont confrontées à des obstacles systémiques qui entravent leur pleine participation au marché du travail canadien. Les immigrantes formées à l'extérieur du Canada n'ont pas une possibilité égale de contribuer à la société en raison d'obstacles institutionnels liés au processus de reconnaissance des titres des organismes de réglementation. L'incidence est particulièrement sérieuse puisque nombre de femmes immigrantes exercent des professions réglementées dans les domaines des soins infirmiers, de l'enseignement, du travail social et de la médecine. Comme les hommes, il arrive souvent que les femmes immigrantes n'aient pas les

outils ou les mécanismes de soutien nécessaires pour réussir sur le marché du travail, y compris des moyens d'obtenir la reconnaissance des titres étrangers. Elles risquent donc davantage de se retrouver dans des régimes de travail précaires. Les travailleuses autonomes et les petites entrepreneures sont toujours confrontées à des obstacles lorsqu'il s'agit d'assurer l'expansion de leurs entreprises et de profiter des possibilités offertes par la libéralisation du commerce et des investissements.

La somme importante de travail non rémunéré et de tâches ménagères que les femmes assument peut avoir un impact sur leur situation sur le marché du travail et leur condition, y compris leur prédominance dans des formes de travail atypique. En tant que principales prestataires de soins, les femmes sont aussi d'importantes partenaires du système de soins de santé au Canada et d'autres politiques et programmes qui appuient la prestation de soins, dont les prestations de maternité, les prestations parentales et les programmes qui favorisent le développement de la petite enfance.

- **Éliminer la violence à l'endroit des femmes**

La violence à l'endroit des femmes et des filles demeure un des principaux obstacles à l'égalité entre les sexes. Dans bien des cas, le statut inégal des femmes les rend plus vulnérables à la violence. Inversement, il est moins probable que les femmes victimes de violence participent pleinement à l'économie et à la société, comme il est indiqué à la section 3.1. Les femmes représentent la vaste majorité des victimes d'agression sexuelle, de harcèlement criminel, d'enlèvements et de rapts.

Les femmes autochtones risquent davantage de subir certaines formes de violence. Un exemple tragique récent en est le nombre élevé de femmes autochtones qui figurent parmi les femmes « disparues » de Vancouver. Malheureusement, on retrouve aussi un nombre disproportionné de meurtres de femmes autochtones dans d'autres régions du pays.

- **Promouvoir les droits fondamentaux des femmes**

De nombreux facteurs influent sur les possibilités qu'ont les femmes de participer pleinement à la vie économique, sociale, politique et culturelle du pays, notamment l'origine raciale ou ethnique, la situation socio-économique, le statut d'Autochtone ou d'Inuite, l'âge, les incapacités, la religion, l'orientation sexuelle, la langue, l'emplacement géographique et le statut d'immigrante ou la citoyenneté. Les femmes autochtones sont, par exemple, confrontées à de nombreux obstacles liés à leur sexe et à leur ascendance autochtone.

4.1.2 Principaux enjeux

Afin de réaliser des progrès dans les secteurs prioritaires susmentionnés, le Ministère a entrepris de recenser les enjeux qu'il abordera, compte tenu de ses ressources, en

2003-2004. Les enjeux-clé des versions antérieures du plan stratégique (amélioration de l'accès aux prestations, trafic des femmes et femmes autochtones) sont intégrés aux enjeux clés remaniés.

- **Améliorer l'accès aux prestations pour les travailleuses atypiques**

  Souvent, les travailleuses atypiques n'ont pas accès aux prestations offertes aux travailleuses à temps plein comme l'assurance-emploi, qui comprend les prestations d'invalidité. Comme les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois atypiques, l'accès à de telles prestations est considéré comme un enjeu important pour l'autonomie économique des femmes.

  Dans l'immédiat, et en partenariat avec d'autres gouvernements, des ministères fédéraux et des partenaires, CFC entreprendra des initiatives afin de mieux faire connaître et comprendre les diverses options en matière de politiques et de programmes qui amélioreraient l'accès aux prestations pour les travailleuses et les travailleurs atypiques. À moyen terme, le résultat souhaité est la mise en place de mécanismes, de politiques et de programmes qui amélioreraient l'accès aux prestations pour les travailleuses et les travailleurs atypiques.

- **Augmenter l'aide fournie aux enfants et aux familles**

  Les femmes, comparativement aux hommes, consacrent plus de temps à la prestation de soins et aux travaux ménagers non rémunérés. Cela a des répercussions évidentes sur leur participation au marché du travail rémunéré. Beaucoup de femmes optent pour des emplois à temps partiel, du travail à contrat ou le travail autonome afin de tenter de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, ce qui a souvent des conséquences économiques préjudiciables (p. ex. des gains et des prestations de retraites plus faibles). Il est essentiel d'avoir des politiques et des programmes qui appuient la prestation de soins et la satisfaction d'autres besoins des enfants et des familles afin d'améliorer l'autonomie économique des femmes.

  CFC travaillera en étroite collaboration avec les ministères gouvernementaux clés à la réalisation d'initiatives en cours sur les prestations pour enfants, les services de garde d'enfants, les prestations de maternité et les prestations parentales, afin d'aider économiquement les familles qui ont des enfants. Le Ministère travaillera aussi avec Santé Canada et d'autres partenaires à l'amélioration des services de santé offerts aux femmes et aux familles, notamment un meilleur accès aux services de soins à domicile et des ressources humaines plus efficaces en matière de santé pour appuyer la prestation de soins. D'autres enjeux liés à l'aide accordée aux enfants et aux familles seront aussi examinés, notamment l'accès à l'aide juridique en matière civile et les conséquences des relations interdépendantes sur l'égalité entre les sexes.

- **Accroître les possibilités dans l'économie mondiale du savoir**

L'intégration de l'économie mondiale et les progrès technologiques sont à l'origine d'une intensification de la concurrence sur les marchés et d'une augmentation de la demande pour des entreprises innovatrices et des travailleuses et des travailleurs hautement qualifiés. Bien que cette situation soit à l'origine de possibilités pour certaines femmes entrepreneures et un grand nombre de travailleuses et de travailleurs hautement qualifiés, on craint que d'autres Canadiennes et Canadiens ne soient pas outillés pour réussir ou participer pleinement à la nouvelle économie mondiale. La mesure dans laquelle les politiques et règlements internes sont façonnés par les accords commerciaux internationaux, ainsi que leurs répercussions sur la promotion de l'égalité, sont une autre source de préoccupation.

En collaboration avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international ainsi que d'autres ministères clés, CFC se penchera sur le renforcement de la capacité des groupes de femmes et d'autres partenaires de participer au dialogue politique sur le commerce international, sur l'amélioration des politiques et des programmes qui aident les femmes entrepreneures à assurer l'expansion de leurs entreprises et à se préparer à exporter, et sur la promotion de l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans les forums commerciaux internationaux. Il demeure possible d'intégrer les considérations liées à l'égalité entre les sexes aux travaux de l'Organisation de coopération économique Asie-Pacifique par l'entremise du réseau des responsables des questions liées à l'intégration des sexes et des initiatives de la Commission interaméricaine des femmes de l'Organisation des États américains.

La libéralisation du commerce et des investissements a facilité la mobilité de la main-d'oeuvre et la migration. CFC entreprendra donc des initiatives qui s'intéresseront à la question de la mobilité des travailleuses et de l'intégration des femmes au marché du travail, y compris la reconnaissance des titres de compétence étrangers. Un résultat souhaité est l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques qui élimineraient les obstacles pour les femmes et les hommes formés et éduqués à l'extérieur du Canada.

- **Promouvoir la pleine participation des femmes autochtones et inuites**

Le Canada est considéré comme un leader mondial de l'égalité entre les sexes et a obtenu des résultats concrets afin d'améliorer la qualité de la vie des gens qui vivent ici. Il reste toutefois beaucoup de travail à faire pour répondre aux besoins des collectivités autochtones et inuites, particulièrement les femmes. Bien que l'Indice de développement humain des Nations Unies place le Canada au troisième rang, les femmes d'origine autochtone se classeraient, quant à elles, bien plus loin dans l'échelle (entre le 18^{e} et le 62^{e} rang).

En étroite collaboration avec Affaires indiennes et du Nord canadien et d'autres ministères clés, CFC fera un effort concerté pour relever les enjeux qui préoccupent les femmes autochtones et inuites. Les résultats souhaités comprennent :

- la participation plus grande des femmes autochtones et inuites au processus décisionnel;
- l'acquisition de connaissances par les femmes autochtones et inuites, et leurs partenaires, sur des enjeux clés importants à la compréhension de l'inégalité des femmes autochtones, y compris l'accès à l'autonomie gouvernementale, l'amélioration de l'autonomie économique et les causes profondes des niveaux plus élevés de violence, de pauvreté et de toxicomanie qu'elles connaissent;
- la mise au point et en oeuvre, par les ministères et organismes responsables, de lois et de politiques pour régler les problèmes prioritaires susmentionnés.

- **Miser sur les progrès réalisés par rapport aux droits fondamentaux des femmes**

Bien que d'importants progrès aient été réalisés afin de promouvoir les droits fondamentaux des femmes, il demeure possible de les consolider. CFC travaillera en collaboration avec d'autres ministères, dont ceux de Développement des ressources humaines et de la Justice, afin de renforcer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et d'examiner des mesures qui permettraient d'améliorer la législation fédérale sur l'équité salariale au Canada. CFC travaillera aussi avec d'autres ministères gouvernementaux à la consolidation des droits fondamentaux des femmes sur le plan international.

- **Contrer la violence à l'endroit des femmes**

L'Initiative de lutte contre la violence familiale est l'un des partenariats à plus long terme de CFC. Son objectif est de réduire la violence familiale dans la société canadienne en misant sur une plus grande sensibilisation, sur le renforcement de la capacité des systèmes de justice pénale, de logement et de santé de répondre aux besoins et sur un ajout aux connaissances par la collecte de données et la recherche. Afin de satisfaire à cet objectif, CFC continuera de mettre l'accent sur la prévention et sur la recherche des causes profondes de cette forme de violence. Les enjeux choisis seront affichés sur le site Web de CFC.

- **Promouvoir l'égalité entre les sexes sur le plan mondial**

Depuis nombre d'années, le Canada fait activement la promotion de l'égalité entre les sexes et des droits fondamentaux des femmes sur des tribunes multilatérales. Grâce à une étroite collaboration avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, l'Agence canadienne de développement international et d'autres ministères fédéraux, CFC a joué un rôle de premier plan dans la détermination des programmes d'importantes organisations multilatérales afin de promouvoir l'égalité entre les sexes et l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes à l'intérieur de ces organisations.

En faisant fond sur le travail accompli plus tôt en 2003, le Canada contribuera au Sommet mondial sur la société de l'information de 2003 pour s'assurer que les aspects de la fracture numérique qui sont propres à chacun des sexes seront reconnus et abordés en tant qu'enjeu central.

L'accent sera aussi mis au cours du présent exercice sur les réalisations liées à l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes à l'Organisation des États américains (OEA), l'Organisation de coopération économique Asie-Pacifique (APEC) et le Commonwealth. Dans le cadre de l'OEA, CFC pourra faire avancer l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes et contribuer à façonner les activités de l'Organisation, la coordonnatrice de CFC ayant récemment été élue à la vice-présidence du comité exécutif de la Commission interaméricaine des femmes. À l'APEC, CFC dirigera la participation canadienne à la toute première réunion du nouveau réseau des responsables des questions liées à l'intégration des sexes de l'APEC, qui jouera un rôle clé dans l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes à l'intérieur de l'organisation au cours des prochaines années. Au Commonwealth, le Canada participera à de plus amples travaux sur l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans la préparation des budgets nationaux (c.-à-d. égalité des sexes et budgets) et à d'autres activités visant à promouvoir l'égalité.

Outre ces enjeux, CFC fera porter ses efforts sur des enjeux choisis avec d'autres ministères fédéraux afin d'établir le Programme d'action pour l'égalité entre les sexes, ainsi que sur des enjeux déterminés à la suite de consultations communautaires, dans le cadre de projets pilotes visant à mettre en oeuvre l'analyse comparative entre les sexes dans d'autres ministères fédéraux, et à la suite de discussions sur des demandes de financement. Les enjeux retenus seront affichés sur le site Web de CFC au fur et à mesure que des partenariats seront conclus. CFC invite les lectrices, lecteurs et groupes à consulter son site Web pour des mises à jour régulières.

4.2 Un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants informés et efficaces

Le deuxième résultat stratégique du Ministère porte sur la nécessité de continuer d'améliorer la capacité et le savoir des partenaires et intervenantes et intervenants principaux afin qu'ils puissent orienter leurs propres efforts de promotion de l'égalité entre les sexes. Ce résultat n'est pas une fin en soi, mais est essentiel à la réalisation du premier résultat. À cette fin, CFC continuera de concentrer ses efforts sur deux fronts : l'acquisition des connaissances et l'établissement de partenariats.

Un important réseau de groupes de femmes oeuvrant en faveur de l'égalité et d'autres organisations non gouvernementales, comme des groupes de lutte contre la pauvreté et des syndicats, appuient tous les paliers de gouvernement au Canada, du niveau municipal au niveau fédéral. Beaucoup de ces groupes sont dynamiques et ouverts sur l'avenir. Ils sont bien informés sur les réalités actuelles et s'intéressent de près aux enjeux nouveaux

et émergents. Ils offrent des services aux femmes, se prononcent sur les questions d'égalité entre les sexes et participent activement au processus d'élaboration des politiques. Ces groupes reflètent de plus en plus la diversité croissante des Canadiennes.

4.2.1 Accélérer l'acquisition des connaissances sur des enjeux choisis auprès d'auditoires clés

La stratégie repose sur diverses activités, dont la recherche et la diffusion des résultats de cette recherche, la préparation et la distribution de matériel pédagogique, des discussions en table ronde, l'analyse de questions actuelles et nouvelles et le partage de l'information et des données entre les intervenantes et intervenants à l'échelle nationale et internationale. Les efforts visant à accélérer l'acquisition du savoir seront encore axés sur les trois domaines prioritaires décrits précédemment : améliorer l'autonomie économique des femmes, éliminer la violence à l'endroit des femmes et promouvoir les droits fondamentaux des femmes.

L'acquisition du savoir pose les défis suivants : consulter les intervenantes/ intervenants /partenaires/clientèles appropriés ainsi que déterminer les causes profondes et les enjeux pertinents de l'inégalité entre les sexes, particulièrement leurs répercussions sur chacun des sexes. Une fois les enjeux relevés, CFC doit adopter la stratégie la plus efficace pour les régler et travailler avec des groupes et les différents paliers de gouvernement. Il est en outre difficile d'évaluer l'influence de nos publications sur le processus d'élaboration des politiques ou programmes.

En 2003-2004, et comme il est indiqué au paragraphe sur la modernisation de la fonction de contrôleur, le Ministère finalisera son cadre ministériel de rendement, qui comprendra un processus pour surveiller le niveau de rétention et d'utilisation du savoir.

4.2.2 Favoriser les partenariats avec des intervenantes et des intervenants clés pour cibler un changement institutionnel

CFC continuera de conclure des partenariats efficaces au sein du gouvernement et à l'extérieur de celui-ci, ainsi qu'avec des organisations non gouvernementales établies au Canada et à l'étranger. Il s'agira d'une première étape pour faire mieux comprendre les enjeux et favoriser l'adoption d'une philosophie de gestion et de processus différents dans des institutions choisies qui ont un impact sur un nombre important de femmes.

La promotion de l'égalité entre les sexes intéresse tous les ordres de gouvernement. Par conséquent, CFC entretient et maintient des liens stratégiques avec les administrations provinciales et territoriales et surveille les progrès qui ont une incidence sur l'égalité entre les sexes. Le forum fédéral, provincial et territorial des ministres responsables de la condition féminine se réunit annuellement pour collaborer à des dossiers comme ceux de la violence, de la situation économique et de la santé d'un point de vue comparatif entre les sexes.

La participation de CFC au Conseil fédéral régional est particulièrement importante pour assurer une approche horizontale à ses interventions visant à influencer les politiques d'égalité entre les sexes au niveau régional. Cette approche est particulièrement cruciale puisqu'elle permet à CFC d'occuper une position stratégique pour influencer les points de vue et les pratiques régionales en matière d'égalité entre les sexes. En partenariat avec des groupes de femmes locaux, provinciaux et nationaux bénévoles et d'autres organisations militant en faveur de l'égalité au Canada, CFC examine des enjeux choisis. Jusqu'à présent, ces efforts ont porté sur diverses stratégies allant de la recherche à l'éducation publique, à l'action sociale et au changement institutionnel. De plus, des groupes canadiens de femmes et des organismes oeuvrant pour l'égalité établissent de plus en plus un lien entre les engagements internationaux du Canada et leur mise en oeuvre au niveau national.

Au cours du prochain exercice, le Ministère aidera des groupes de femmes et d'autres organismes oeuvrant pour l'égalité à améliorer leur capacité de prévoir les résultats, à évaluer leur rendement, à partager des expériences avec d'autres partenaires et à utiliser ces connaissances pour promouvoir des stratégies efficaces. CFC établit en outre des partenariats afin de promouvoir l'égalité dans certaines organisations importantes.

5.0 Structure organisationnelle

Voici un aperçu de la structure de CFC et de la manière dont les ressources sont affectées.

5.1 Responsabilités en matière de prestation de programmes

La ***coordonnatrice*** de CFC dirige le Ministère; elle relève, sur le plan juridique, de la ministre responsable de la condition féminine et, de façon permanente, de la secrétaire d'État (Situation de la femme).

La ***Direction des Services de l'exécutif et de l'information*** est responsable de la planification et de la coordination des services de gestion du rendement pour le Ministère, ainsi que de la coordination des services et du soutien exécutif offerts à la coordonnatrice et à la secrétaire d'État (Situation de la femme), y compris les services ministériels. Elle offre en outre des services de traduction et de gestion de l'information, qui appuient tous les aspects du travail du Ministère. La Direction offre aussi des services au public par l'entremise du centre de distribution, de la bibliothèque et du site Internet.

La ***Direction de l'analyse et de l'élaboration des politiques et des relations extérieures*** examine les politiques, mesures législatives, initiatives et programmes actuels et proposés du gouvernement fédéral et offre son expertise en matière d'égalité entre les sexes. Elle formule des recommandations, élabore des stratégies et travaille en collaboration avec d'autres ministères fédéraux à la promotion de l'égalité entre les sexes. Elle entreprend des activités novatrices afin de combler les lacunes des politiques relativement à des questions qui intéressent les femmes. Elle collabore également avec divers intervenantes et intervenants, notamment les gouvernements provinciaux et territoriaux, la société civile et des organisations non-gouvernementales, des organisations internationales et d'autres gouvernements dans le cadre d'activités liées aux politiques.

La ***Direction des communications et des consultations*** renseigne le grand public, y compris les groupes de femmes, sur les priorités et les programmes fédéraux par rapport à CFC. Cette direction s'occupe des relations avec les médias et offre des services de consultation et de planification. Elle assure en outre des services d'analyse des médias, répond aux demandes de renseignements du public, produit des documents et du matériel promotionnel et offre des conseils en matière de communication.

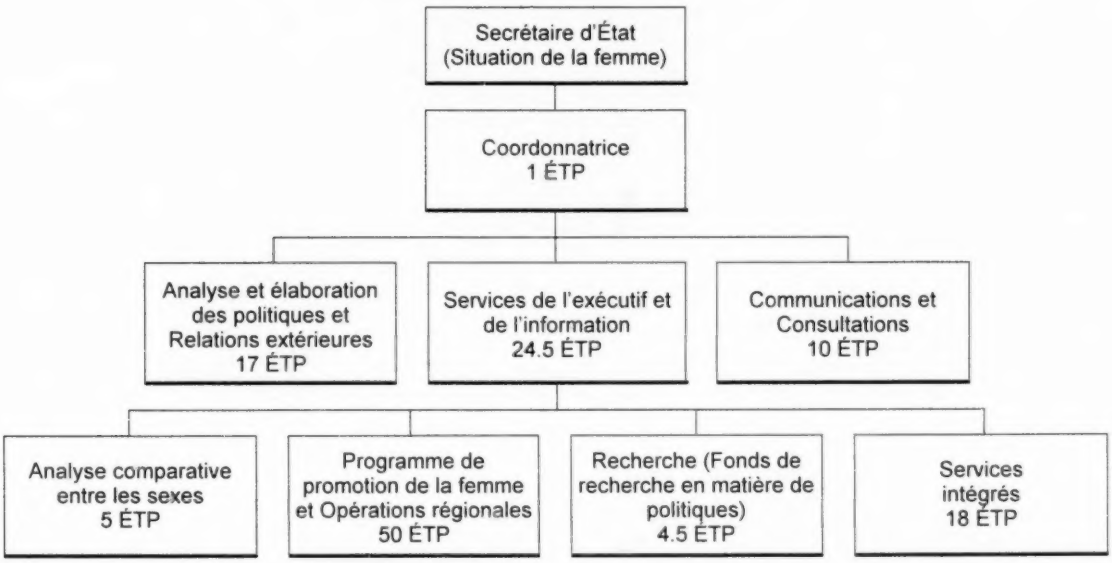
La ***Direction de l'analyse comparative entre les sexes*** (ACS) aide d'autres ministères et organismes fédéraux à mettre en place des processus qui leur sont propres afin d'intégrer l'ACS à l'ensemble de leurs activités d'élaboration de politiques et de programmes.

La ***Direction du Programme de promotion de la femme et des opérations régionales*** gère la mise en œuvre du *Programme de promotion de la femme*, qui offre une aide financière et des services professionnels aux groupes de femmes et aux autres organisations bénévoles au pays afin de favoriser l'égalité des femmes. Par l'entremise des Opérations régionales, la Direction est également chargée d'exécuter le mandat du Ministère dans les régions. Les Opérations régionales comptent un effectif de 35 personnes réparties dans 15 points de service un peu partout au pays et permettent à CFC d'établir des liens directs avec les collectivités et les intervenantes et intervenants.

La ***Direction de la recherche*** est responsable de la mise en oeuvre et de la gestion du *Fonds de recherche en matière de politiques*, qui soutient des recherches indépendantes avant-gardistes en matière de politiques sur des questions nouvelles et les questions d'égalité entre les sexes. Cette direction contribue également à l'analyse et à l'élaboration des politiques du Ministère sur l'égalité entre les sexes, du point de vue de la recherche, et elle fournit de l'information à des groupes de femmes, à des chercheuses et chercheurs et à d'autres publics cibles que les recherches en cours intéressent. Elle collabore aussi avec d'autres ministères fédéraux ainsi qu'avec des organismes de recherche nationaux et internationaux dans le cadre d'initiatives et de projets de recherche sur les politiques.

La ***Direction des services intégrés*** assure la reddition de comptes prévue par la loi et offre des services de soutien dans les domaines suivants : gestion financière, gestion des ressources humaines, informatique et télécommunications, sécurité, gestion du matériel et administration des contrats et des achats.

Condition féminine Canada
130 ETP



ÉTP = Équivalents temps plein. Les ressources de toutes les directions contribuent au secteur d'activité de Condition féminine Canada et à ses principaux engagements en matière de résultats.

5.2 Efficacité du Ministère

L'amélioration de l'efficacité globale constitue toujours un objectif stratégique important pour CFC. Il s'agit d'accroître la capacité de l'organisme d'atteindre des résultats importants et de concentrer ses ressources de manière stratégique.

Les responsabilités du Ministère ayant augmenté en 1995, CFC a réexaminé ses rôles afin de positionner ses efforts dans l'appareil fédéral. Le Ministère a fourni les détails à cet effet dans le précédent *Rapport sur les plans et les priorités*, mais examine une autre stratégie de communication afin de mieux répondre en 2003-2004 aux attentes non réalisées.

Afin d'améliorer son service à la clientèle, CFC prendra des mesures à plusieurs égards passant par un meilleur fonctionnement interne et une meilleure gestion des ressources humaines :

- améliorer l'aide fournie au personnel en donnant suite aux recommandations des sondages auprès des fonctionnaires fédéraux (1999 et 2002) et en mettant au point et en oeuvre, entre autres choses, des plans d'apprentissage individuels;
- améliorer l'accès interne et public à de l'information opportune et pertinente au sujet des programmes et services offerts par CFC, conformément aux principes du gouvernement en direct;
- mettre au point et en oeuvre le plan d'action ministériel afin de moderniser la fonction de contrôleur, c.-à-d. les processus de gestion;
- répondre aux plans d'action découlant des résultats de récentes évaluations.

L'amélioration de l'efficacité ministérielle exige également que l'on continue de faire tout notre possible pour créer un milieu de travail équitable, réceptif et pro-famille et constituer une main-d'oeuvre hautement qualifiée et motivée. CFC souhaite offrir à son personnel un meilleur accès à l'information, dans le contexte de ses stratégies sur la gestion de l'information et la technologie de l'information, et une participation constante à ses processus de planification et d'évaluation.

Le cadre de responsabilisation du programme de financement de CFC améliorera l'efficacité du Ministère de surveiller la performance du programme, de mesurer les résultats obtenus, de relever les lacunes et d'apporter les ajustements nécessaires pour atteindre les objectifs visés. Grâce à une collecte et à une analyse systématiques de données, CFC fournira des rapports qui démontrent les résultats obtenus grâce au financement qu'il accorde, ainsi que la pertinence du programme, ses succès et sa rentabilité. La stratégie d'apprentissage continu élaborée dans le cadre de la mise en oeuvre du cadre de responsabilisation contribuera aussi à créer une culture organisationnelle qui valorise l'apprentissage.

En 2003-2004, CFC mettra l'accent sur une nouvelle approche davantage axée sur les résultats dans le cadre de la prestation de son programme, conformément à son rôle de

courtier du savoir et en réponse aux exigences du cadre de responsabilisation. Pour assurer ce changement de cap, il faudra travailler avec des groupes de femmes pour promouvoir les connaissances, acquérir des compétences et fournir les outils nécessaires pour établir, mettre en oeuvre, évaluer et rendre compte d'initiatives fondées sur les résultats. En prévision de cela, le Ministère a mis en place les systèmes, procédures et outils nécessaires et dispensé une formation nationale à tout le personnel responsable de la prestation du programme. Une période de transition devrait permettre une mise en oeuvre en douceur du cadre de responsabilisation. Le Ministère introduira des lignes directrices en matière de financement, des formulaires de traitement des subventions et des mécanismes de rapport compatibles avec les exigences d'une prestation du programme axée sur les résultats. Ces outils amélioreront la capacité du personnel d'évaluer les initiatives fondées sur les résultats au niveau de la collecte et de l'analyse de données, des rapports sur les résultats et de la préparation des groupes de femmes à une transition efficace vers une nouvelle approche qui met l'accent sur les résultats.

Dans la foulée de l'évaluation de son programme de recherche en matière de politiques, le Ministère a mis au point un plan d'action qui abordera les questions soulevées dont :

- l'amélioration du suivi de l'utilisation des publications;
- l'élargissement de l'auditoire;
- le suivi des types de clientèle.

Enfin, CFC est résolu à mettre en oeuvre l'initiative de modernisation de la fonction de contrôleur, qui vise l'administration fédérale dans son ensemble. Cette réforme de la gestion met l'accent sur une saine gestion des ressources et une prise de décisions efficace. Le but est de fournir au personnel de l'information intégrée sur le rendement financier et non-financier, une approche solide pour la gestion du risque, des systèmes de contrôle appropriés et une valeur et une éthique communes. À partir de l'évaluation des capacités menée en 2002, CFC élabore un plan d'action pour la modernisation de la fonction de contrôleur qui mettra l'accent sur les cinq priorités relevées en tant que première étape de ce processus de renouvellement.

5.3 Affectation des ressources

Tableau 2 – Dépenses ministérielles prévues et équivalents temps plein

(millions $)	Prévisions de dépenses 2002-2003[1]	**Dépenses prévues 2003-2004[5]**	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brutes) [2]	23,0	**23,9**	23,5	23,5
Non-budgétaire du Budget principal des dépenses (brutes)				
Moins : Recettes disponibles[3]				
Total — Budget principal des dépenses	23,0	**23,9**	23,5	23,5
Rajustements[4]	1,3			
Dépenses prévues nettes	24,3	**23,9**	23,5	23,5
Moins : Recettes non disponibles				
Plus : Coût des services reçus gratuitement	1,0	**1,0**	1,0	1,0
Coût net du programme	25,3	**24,9**	24,5	24,5
Équivalents temps plein	128,1	**130,0**	130,0	130,0

[1] Correspond à la prévision la plus juste des dépenses nettes totales prévues à la fin de l'exercice.
[2] Les prévisions de dépenses pour 2002-2003 et pour les exercices suivants tiennent compte des sommes supplémentaires accordées au Ministère en vue de la mise sur pied du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes (PAES) et ses activités connexes, du financement (déduction faite des faibles coûts des locaux transférés à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada), ainsi que des augmentations prévues aux conventions collectives. Ces sommes sont réparties également entre les crédits (c.-à-d. le budget de fonctionnement et les subventions et contributions).

En résumé, le PAES représente une somme de 2 millions de dollars reçue chaque année depuis 2000-2001, une somme supplémentaire de 1,5 million reçue chaque année depuis 2001-2002 ainsi qu'une dernière augmentation annuelle de 1,5 million en 2002-2003. Cumulativement, le budget annuel du PAES était de 2 millions de dollars en 2000-2001, de 3,5 millions en 2001-2002 et de 5 millions en 2002-2003 et sur une base permanente par la suite :

(millions $)	Augmentation annuelle	Budget annuel du PAES
2000-2001	2,0	2,0
2001-2002	1,5	3,5
2002-2003	1,5	5,0
Sur une base permanente	0	5,0

[3] Les recettes disponibles ne s'appliquent pas à CFC.
[4] Les rajustements de 1,3 million de dollars correspondent aux approbations obtenues depuis la mise à jour annuelle des niveaux de référence (MJANR) de 2002-2003. Ces rajustements comprennent une somme de 0,5 million provenant du report autorisé du budget de fonctionnement de 2001-2002, un paiement de transfert de 0,4 million pour l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire et un montant de 0,4 million à titre de dédommagement pour les conventions collectives.
[5] À titre de comparaison avec le RPP de CFC pour 2002-2003, le Budget principal des dépenses pour 2003-2004 a augmenté de 0,9 million, un montant final de 0,4 million étant transféré pour l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire et de 0,5 million à titre de dédommagement pour les conventions collectives.

Le tableau résume le plan de dépenses du Ministère jusqu'au 31 mars 2006. Les dépenses prévues pour 2003-2004 et les exercices suivants diminuent, principalement en raison de la réduction du financement consenti à l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire. Les tendances des dépenses, par rapport aux plans et priorités de la période de planification de trois ans, s'inscrivent dans la mission de promotion de l'égalité entre les sexes du Ministère.

Tableau 3 – Coût net du programme pour l'année budgétaire

	Total (millions $)
Dépenses nettes prévues	23,9
Plus : Services reçus gratuitement	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	0,5
Cotisations aux régimes d'assurance des employées et employés et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	0,5
Protection des accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	
Traitements et coûts des services juridiques fournis par Justice Canada	
	1,0
Moins : Recettes non disponibles	
Coût net du programme pour 2003-2004	**24,9**

Tableau 4 – Sommaire des paiements de transfert

(millions $)	Prévisions de dépenses 2002-2003	**Dépenses prévues 2003-2004**	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006
Subventions — Financement du Programme de promotion de la femme et services professionnels [2]	11,2	**11,2**	10,8	10,8
Total des subventions[1]	11,2	**11,2**	10,8	10,8

[1] Les paiements de transfert tiennent compte du 50 % de financement reçu pour la mise sur pied du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes (PAES), y compris les activités connexes, soit 1 million de dollars reçu chaque année depuis 2000-2001, une somme supplémentaire de 0,75 million reçue chaque année depuis 2001-2002 et une dernière augmentation annuelle de 0,75 million en 2002-2003. Cumulativement, le budget annuel du PAES au titre des paiements de transfert était de 1 million de dollars en 2000-2001, de 1,75 million en 2001-2002, de 2,5 millions en 2002-2003 et sur une base permanente comme suit :

(millions $)	**Augmentation annuelle**	**Paiements de transfert annuels du PAES**
2000-2001	1,0	1,0
2001-2002	0,75	1,75
2002-2003	0,75	2,5
Sur une base permanente	0	2,5

[2] Comparativement au RPP de 2002-2003, les données pour 2002-2003 et 2003-2004 tiennent compte d'un montant additionnel de 0,4 million de dollars pour l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire.

5.4 Autres renseignements

Personnes-ressources de Condition féminine Canada

1) Liste des rapports ministériels prévus par la loi

- *Condition féminine Canada, Budget des dépenses : Un rapport sur les plans et les priorités*

- *Condition féminine Canada : Rapport sur le rendement*

Pour consulter d'autres rapports ou documents, visiter le site Web de CFC à l'adresse : http://www.swc-cfc.gc.ca/

2) Personnes ressources

- Pour obtenir des renseignements financiers, communiquer avec :
  Guylaine Métayer
  Directrice, Services intégrés
  Courriel : Guylaine.Metayer@swc-cfc.gc.ca
  Téléphone : (613) 947-1453. Télécopieur : (613) 947-6113

- Donna McKeeby
  Directrice, Services de l'exécutif et de l'information
  Courriel : Donna.Mckeeby@swc-cfc.gc.ca
  Téléphone : (613) 992-5399. Télécopieur : (613) 943-0449

Annexes

RAPPORT SUR LES PLANS ET LES PRIORITÉS 2003-2004
PLAN STRATÉGIQUE

RÉSULTAT STRATÉGIQUE :

1. Politiques gouvernementales renforcées et plus équitables — **9,2 millions de $**

1) Stratégie : Diriger et gérer un Programme d'action fédéral pour l'égalité entre les sexes dans trois domaines prioritaires :
- Amélioration de l'autonomie économique des femmes
- Élimination de la violence à l'endroit des femmes
- Promotion des droits fondamentaux des femmes

Incidences à long terme (mars 2012)	Incidences à moyen terme (mars 2007)	Incidences à court terme (mars 2004)	Extrants
A. Conception de politiques et de programmes reflétant visiblement les réalités des femmes et des hommes dans l'ensemble du gouvernement fédéral B. Plus d'initiatives intégrant des considérations liées à l'égalité des sexes mises de l'avant suite à l'identification de nouveaux enjeux C. Progrès réalisé au titre de l'égalité entre les sexes (ES)	1. Initiatives ciblées établies en collaboration avec des ministères clés 2. Ministères clés conscients des lacunes et engagés à appuyer le Programme d'action 3. Des enjeux nouveaux et émergents sont identifiés et inscrits au menu des politiques gouvernementales 4. Des groupes de femmes et des organisations oeuvrant en faveur de l'égalité entre les sexes sont engagées dans les processus de prise de décision reliés aux politiques publiques. 5. Du progrès est noté dans les domaines prioritaires 6. La pertinence des domaines prioritaires est revue	16. Meilleure compréhension par des institutions clés et ministère choisis du lien entre l'égalité des sexes et le contexte des politiques socioéconomiques relativement à des enjeux spécifiques 17. Démarche concertée adoptée par certains ministères pour appuyer le Programme d'action 18. Examen par les ministères clés des lacunes, et confirmation des enjeux clés sur lesquels ils travailleront avec CFC 19. Compréhension de l'enjeu par des groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant en faveur de l'égalité entre les sexes qui sont touchés par cet enjeu, et mobilisation de ces groupes et organismes pour obtenir la collaboration du public	I. Stratégie fédérale pour l'égalité entre les sexes II. Recherche en matière de politiques basée sur l'analyse comparative entre les sexes III. Cadres analytiques IV. Options pour la conception de politiques ou de programmes adaptées aux besoins de la clientèle V. Analyse des incidences des programmes ou politiques VI. Collecte de données et outils d'évaluation VII. Contributions aux politiques interministérielles VIII. Indices de rendement pour suivre les progrès dans divers secteurs liés à l'ES
D. Application généralisée de l'analyse comparative entre les sexes (ACS) à tous les programmes, politiques et services du gouvernement fédéral (menant à la fermeture de la Direction de l'ACS de CFC)	7. Mécanismes, processus et initiatives d'élaboration de politiques et de programmes qui tiennent manifestement compte des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans plus de ministères et d'organismes centraux. 8. Collaboration entre le gouvernement du Canada et un partenaire soit à l'échelle locale, régionale, nationale, provinciale, territoriale ou internationale pour mettre en oeuvre l'ACS et l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans le contexte d'initiatives choisies 9. Réseaux composés de personnel formé à l'ACS, de formatrices et formateurs 10. Mécanisme gouvernemental amélioré afin de réaliser les objectifs en matière d'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes	20. Changement manifeste dans la formulation des politiques et des programmes dans certains ministères fédéraux 21. Intégration manifeste de l'ACS dans les processus d'élaboration des politiques au sein des organismes centraux 22. Leadership visible du gouvernement du Canada à l'échelle locale, régionale, nationale et internationale pour mettre en oeuvre l'ACS et l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes	IX. Projets pilotes de renforcement des capacités reliées à l'élaboration et à l' incidence de politiques X. Échange d'information entre les partenaires locaux, régionaux, nationaux, provinciaux, territoriaux et internationaux afin de promouvoir l'ACS et l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes

Incidences à long terme (mars 2012)	Incidences à moyen terme (mars 2007)	Incidences à court terme (mars 2004)	Extrants
E. Participation systématique des ONG à l'élaboration des politiques et programmes fédéraux	11. Reconnaissance, par les ministères gouvernementaux, des ONG en tant que partenaires pour l'élaboration des politiques et des programmes 12. Influence manifeste des ONG sur certaines initiatives	23. Reconnaissance de la contribution des ONG dans l'utilisation de l'ACS pour certaines initiatives 24. Capacité accrue des ONG d'influer sur l'élaboration des politiques et des programmes 25. Engagement de plus en plus grand des groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant en faveur de l'égalité entre les sexes dans les processus d'élaboration de politiques et de programmes 26. Participation des nouveaux groupes aux stratégies d'action pour favoriser l'égalité entre les sexes	XI. Financement et services professionnels offerts à des groupes afin de promouvoir certains enjeux et d'élargir l'auditoire rejoint XII. Identification de nouveaux enjeux qui reflètent l'apport des groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant pour l'égalité entre les sexes XIII. Stratégie promotionnelle pour l'ACS
F. Participation pleine, significative, constructive et soutenue des groupes de femmes, des organisations oeuvrant en faveur de l'égalité et des particuliers à l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes	13. Meilleur accès de la société civile canadienne, y compris des personnes influentes, des décisionnaires et des universitaires, au processus d'élaboration des politiques gouvernementales tant au niveau national qu'international 14. Certains programmes et politiques reflètent davantage les vues de la société civile canadienne, y compris celles des leaders d'opinion, des décisionnaires et des universitaires	27. Meilleure compréhension du processus d'élaboration des politiques gouvernementales par la société civile canadienne, y compris les leaders d'opinion, les décisionnaires et les universitaires 28. Certains ministères fédéraux élaborent des processus tenant compte de l'égalité entre les sexes dans le but d'impliquer des groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant pour cette égalité l'élaboration de processus qui leur permettent de participer à l'établissement de politiques et de programmes	XIV. Approche systématique pour engager les Canadiennes et Canadiens, et pour promouvoir nos partenaires XV. Extrants résultant de processus de consultation externes XVI. Plus d'échanges et de synergie entre les diverses organisations
G. Politiques nationales qui tiennent compte des engagements internationaux H. L'égalité entre les sexes et la diversité des droits fondamentaux des femmes sont reflétés dans des tribunes internationales choisies	15. Promotion de l'égalité entre les sexes dans un plus grand nombre d'accords internationaux	29. Les discussions et documents ressortant des tribunes internationales tiennent compte des priorités en matière d'égalité entre les sexes	XVII. Énoncés et exposés de politiques XVIII. Rapports, mises-à-jour nationales (y compris sur la mise-en-oeuvre des engagements, conventions et accords internationaux du Canada) fournis aux partenaires pertinents XIX. Outils de politique internationale (p. ex. cadres, lignes directrices, lexiques, pratiques exemplaires en matière d'égalité) XX. Transfert de connaissances aux groupes clients, délégations et tribunes internationales

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

2. Plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants informés et efficaces **12,7 millions de $**

1) Stratégie : Accélérer l'acquisition de connaissances sur certaines questions avec des publics cibles (dans les trois domaines prioritaires)

Incidences à long terme (mars 2012)	Incidences à moyen terme (mars 2007)	Incidences à court terme (mars 2004)	Extrants
	1. Masse critique de fonctionnaires sensibilisés ou formés à l'ACS 2. Autres ministères fédéraux, en plus de ceux qui ont déjà une unité chargée de l'ACS, appliquent l'ACS	8. Meilleures connaissances (et utilisation des leçons apprises) et habiletés accrues pour appliquer l'ACS 9. Capacité accrue de certains ministères fédéraux de procéder à une ACS 10. Meilleure compréhension commune chez certains partenaires fédéraux des questions liées à l'égalité entre les sexes dans des domaines comme le commerce international	I. Matériel de formation et ateliers II. Publication de recherches en matière de politiques sur l'égalité entre les sexes (Recherche)
	3. Mécanismes institutionnalisés de collaboration interministérielle sur des questions qui ont une incidence sur l'égalité entre les sexes 4. Conception de meilleures politiques par d'autres ministères utilisant des outils et des connaissances normalisés et une analyse plus exhaustive de l'égalité entre les sexes	11. Élaboration d'options de politiques sur l'égalité entre les sexes par d'autres ministères 12. Détermination de secteurs critiques liés à l'égalité entre les sexes par des ministères et des groupes communautaires mobilisés	III. Exemples sectoriels afin d'aider la clientèle à renforcer sa capacité de recherche stratégique en obtenant la participation du secteur bénévole, en concevant des politiques et des services fondés sur l'égalité entre les sexes et en appliquant l'ACS IV. Cadre d'évaluation pour les initiatives d'ACS
			V. Liste des études de cas sur l'ACS VI. Document sur les pratiques exemplaires *(Composantes de l'ACS)*

Incidences à long terme (mars 2012)	Incidences à moyen terme (mars 2007)	Incidences à court terme (mars 2004)	Extrants
	5. Action efficace de groupes de femmes afin de promouvoir les enjeux liés à l'égalité entre les sexes	13. Meilleure connaissance des enjeux et des stratégies visant à promouvoir cette connaissance par les groupes de femmes et d'autres groupes bénévoles 14. Partenaires informés dans divers ministères fédéraux et provinciaux et certains ONG ou organisations internationales sur les nouveaux enjeux tels que déterminés par le Comité externe de CFC sur le FRP (Recherche)	VII. Recherche-action VIII. Partage et transfert de connaissances IX. Études de cas X. Rapports publiés ou distribués aux décisionnaires, aux chercheuses et chercheurs et aux ONG (Recherche)
A. Ministères gouvernementaux utilisant dans le cadre de l'élaboration des politiques des recherches en matière de politiques sur l'égalité entre les sexes et de l'ACS et facilitant l'accès de groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant pour l'égalité entre les sexes	6. Capacité accrue des ministères fédéraux de procéder à une recherche en matière de politiques comparative entre les sexes afin de faire participer les groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant pour l'égalité entre les sexes, de concevoir des politiques et des services axés sur l'ACS et d'appliquer l'ACS 7. Meilleure compréhension des questions d'égalité entre les sexes dans le cadre des processus d'élaboration de stratégies/politiques horizontales dans les ministères fédéraux	15. Certains ministères fédéraux plus sensibilisés aux questions d'égalité entre les sexes 16. D'éventuels partenaires pouvant contribuer à la diffusion de connaissances ou à la production approchent CFC pour travailler en collaboration avec nous	XI. Identification de partenaires clés et nouveaux à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement XII. Stratégies ciblées afin d'évaluer les enjeux pris en charge par les ministères fédéraux XIII. Documents de communication pour appuyer l'expansion de la portée et une plus grande sensibilisation à l'existence des documents XIV. Portée accrue par le choix des groupes qui n'ont pas encore répondu XV. Diffusion électronique des documents XVI. Évaluation de l'utilité des documents XVII. Publications sur la recherche en matière de politiques et documents pertinents pour améliorer l'information sur certaines lacunes

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

2. Un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants informés et efficaces **les mêmes 12,7 millions de $ que précédemment**

2) Stratégie : Promouvoir des partenariats avec les intervenantes et intervenants clés pour cibler un changement dans les domaines prioritaires

Incidences à long terme (mars 2012)	Incidences à moyen terme (mars 2007)	Incidences à court terme (mars 2004)	Extrants
A. Institutions-clés intégrant les divers points de vue des femmes à leurs politiques et programmes	1. Institutions choisies possèdent des mécanismes de politiques et de programmes tenant compte des considérations liées à l'égalité entre les sexes 2. Institutions choisies saisissant les enjeux et mobilisées pour les régler 3. Participation des groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant à l'égalité entre les sexes à la prise de décisions par ces institutions	8. Échange d'information et acquisition de connaissances chez les principaux partenaires intéressés à faire progresser des enjeux nationaux et/ou internationaux 9. Certains partenaires possèdent une meilleure compréhension commune de l'ACS 10. Les partenaires-clés possèdent une capacité accrue d'intégrer l'ACS afin de faire progresser des enjeux nationaux et/ou internationaux 11. Des groupes de femmes et autres organisations oeuvrant pour l'égalité entre les sexes comprennent l'incidence de certaines politiques (ou leur absence) et se mobilisent pour engager des institutions clés	I. Mise au point d'outils et dialogue électronique pour favoriser les changements institutionnels dans les groupes-clients II. Partenariats avec des groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant pour l'égalité entre les sexes, d'autres gouvernements et le secteur privé afin d'accroître le niveau de sensibilisation aux enjeux liés à l'égalité entre les sexes qu'ont certaines institutions
B. Plus grande intégration du point de vue des femmes et des hommes par des tribunes internationales choisies	4. Organisations multilatérales choisies adoptant de nouvelles politiques, infrastructures et mécanismes d'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes		III. Rapport sur les activités du Canada IV. Présentations sur l'ACS à l'occasion de conférences internationales V. Contribution aux outils ou documents internationaux sur de bonnes pratiques d'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes VI. Partenariats avec des organisations internationales choisies

Incidences à long terme (mars 2012)	Incidences à moyen terme (mars 2007)	Incidences à court terme (mars 2004)	Extrants
C. Institutions nationales et internationales prenant en compte des réalités de chacun des sexes dans leur diversité dans leurs politiques et programmes	5. Institutions-clé comprenant les enjeux liés à l'égalité et mobilisées pour trouver des solutions 6. Participation des femmes aux processus décisionnels des institutions 7. Le public canadien comprend et appuie les enjeux liés à l'égalité entre les sexes	12. Des groupes de femmes et autres organisations oeuvrant pour l'égalité entre les sexes comprennent l'incidence de certaines politiques (ou leur absence) et se mobilisent pour engager des institutions clés, de gouvernements et le public afin de faire progresser les enjeux choisis	VII. Financement et expertise techniques offerts à des groupes-clients VIII. Transfert de connaissance sur les enjeux
		13. Le programme de recherche des institutions stratégiques et des réseaux de recherche fait référence à des enjeux liés à l'égalité entre les sexes	IX. Contenu ACS inclus dans des cours
			X. Partenariats :- - autres ministères fédéraux - comités interministériels sur des secteurs de politiques stratégiques - participation aux Conseils fédéraux régionaux

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

3. Ministère efficient **2,0 millions de $**

1) Stratégie : Améliorer les opérations internes et la gestion des ressources humaines pour assurer une meilleure efficacité interne en mettant l'accent sur de meilleurs services à la clientèle

Incidences à long terme (mars 2012)	Incidences à moyen terme (mars 2007)	Incidences à court terme (mars 2004)	Extrants
A. Plus de partenaires et de clientes et clients travaillent de concert avec CFC B. Plus de clientes et clients, et partenaires font la promotion de notre mandat et des enjeux choisis	1. Un éventail plus large de clientes et clients comprennent le rôle de CFC, ses valeurs, contributions, etc. 2. Élaboration, par d'autres organisations, de plans qui appuient ou complètent nos plans 3. Plus de partenaires sont intéressés à travailler avec CFC 4. Des partenaires font appel à CFC afin de travailler ensemble à la solution de questions liées à l'égalité entre les sexes	10. Des clientes et clients choisis ainsi que des partenaires-clés comprennent mieux le rôle de CFC 11. Des clientes et clients choisis ainsi que des partenaires-clés font la promotion de notre rôle 12. Promotion des rôles et de la contribution de CFC par le personnel auprès de groupes clients et de partenaires choisis	I. Stratégie visant à communiquer clairement nos rôles, orientations, enjeux et possibilités de partenariat II. Mise au point de cadres d'imputabilité et d'évaluation liés aux initiatives prévues III. Rapports publics qui fournissent de l'information plus pertinente sur la planification et le rendement
	5. Plus de clientes et de clients ont accès à de l'information pertinente et opportune sur les programmes et services offerts par CFC 6. Le public a accès à de l'information par l'entremise de voies officielles et non officielles 7. Participation du personnel à l'élaboration de plans d'apprentissage 8. Le public en général soutient plus le rôle de CFC et les enjeux choisis 9. Des partenaires-clés et clientes et clients choisis sont plus au courant des risques et limites liés à notre domaine d'affaires, et nous offrent des colutions, du soutien communautaire ou identifient des options	13. Amélioration de l'accès du public (et augmentation des transactions) à de l'information opportune et pertinente sur les programmes et services offerts par CFC 14. Masse critique de personnel hautement qualitifié et motivé au Ministère 15. Le personnel de CFC bénéficie du processus de résolution des inquiétudes soulevées dans le sondage auprès des employées et employés en 2002 16. Le personnel est fier de travailler à CFC 17. Les clientes et clients connaissent mieux nos normes de service 18. Les clientes et clients sont plus satisfaits de nos services, options en terme de politiques et offres de programme	IV. Plan à long terme de GI/TI finalisé et approuvé pour CFC en fonction de la taille du Ministère et de son mandat,et acquisition des ressources requises pour le mettre en oeuvre et le soutenir V. Amélioration de la connectivité et des services Internet et intranet VI. Plus de documents accessibles par le public et le personnel VII. Recommandations suite aux évaluations de programme VIII. Information opportune et pertinente sur les résultats et l'impact de groupes financés IX. Élaboration d'une approche systématique pour maintenir la qualification et la motivation du personnel en : - concevant et implantant des stratégies d'apprentissage continu - concevant et promulgant un système de valeurs et d'éthique, un mécanisme de

			reconnaissance des employées et des employés, etc.

Incidences à long terme (mars 2012)	Incidences à moyen terme (mars 2007)	Incidences à court terme (mars 2004)	Extrants
			X. Modernisation de la fonction de contrôleur : mise en oeuvre d'éléments du plan d'action (révision de Guylaine) XI. Cadres de rendement et de responsabilisation fondés sur les modèles logiques affichés sur l'intranet et accessibles de tout le personnel XII. Plans d'action pour appuyer les recommandations concernant les évaluations et les cadres XIII. Stratégies pour mesurer la satisfaction de la clientèle avec nos services et son appui par rapport à certains enjeux XIV. Mise au point de normes de service pour tous les services externes
Total			23,9 millions de $

Annexe B : Formulaire de rétroaction de la lectrice ou du lecteur

Condition féminine Canada
Formulaire de rétroaction de la lectrice ou du lecteur
sur le *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP) de 2003-2004

Merci d'avoir pris le temps de prendre connaissance de notre rapport de 2003-2004 ! Vos commentaires nous seront très utiles pour la rédaction du rapport sur le rendement du Ministère, qui s'inspirera du présent document, et de nos prochains RPP.

1. Est-ce la première fois que vous prenez connaissance du *Rapport sur les plans et les priorités* de Condition féminine Canada ? **Non** ☐ **Oui** ☐

2. Voyez-vous une amélioration par rapport à nos documents de planification antérieurs ?
   Non ☐ **Oui** ☐

3. En recommanderiez-vous la lecture à quelqu'un d'autre ? **Non** ☐ **Oui** ☐
   Pourquoi ?
   _____
   _____

4. À quel titre avez-vous lu le présent RPP ? *(Cocher une seule réponse)*
   - ☐ Député, sénatrice ou sénateur
   - ☐ Membre du personnel politique
   - ☐ Membre du personnel de la Chambre des communes ou du Sénat
   - ☐ Organisation non-gouvernementale canadienne
   - ☐ Fonctionnaire fédéral, provincial ou territorial
   - ☐ Membre du public canadien
   - ☐ Médias
   - ☐ Organisation internationale
   - ☐ Organisation ou gouvernement étranger
   - ☐ Autre (préciser) :

   _____
   _____

5. Dans quel but avez-vous lu le présent RPP? *(Cocher toutes les cases qui s'appliquent)*
   - ☐ Dans le cadre des activités d'un comité parlementaire
   - ☐ Pour en savoir davantage sur le mandat et les plans de Condition féminine Canada
   - ☐ Pour mieux comprendre les enjeux du Ministère
   - ☐ Pour en savoir davantage sur l'affectation des ressources
   - ☐ Pour élaborer des plans de partenariat avec Condition féminine Canada
   - ☐ Autres raisons (préciser) :

   _____
   _____

6. Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction par rapport aux éléments suivants :

	Insatisfaisant	Satisfaisant	Pas d'opinion
Utilité du contenu	☐	☐	☐
Lisibilité	☐	☐	☐
Facilité à trouver des renseignements précis	☐	☐	☐

Comment pourrions-nous améliorer ce document ?

_____

Merci encore une fois. Prière de transmettre par télécopieur à :
Josiane Désilets, CFC, Services de l'exécutif et de l'information
(613) 943-0449